

## Harcèlement moral

# L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur vaut, même en cas de harcèlement moral commis par un tiers

L'employeur demeure responsable, au titre de son obligation générale de sécurité de résultat, en cas de harcèlement moral commis par un tiers au préjudice d'un de ses salariés, si le tiers avait une autorité de fait sur la victime (**Cass. soc., 19 oct. 2011, n°09-68.272**).

En l'espèce, un salarié, employé en qualité de concierge-gardien d'immeuble par un syndic de copropriété, a porté une action en réparation devant la juridiction prud'homale compétente, afin de voir son employeur condamné à l'indemniser de son préjudice moral en arguant être victime de harcèlement moral.

Pour mémoire, on citera les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail aux termes desquelles *"aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel"*.

On rappellera également, si besoin était, que tout employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité, notamment en matière de harcèlement moral.

Ce salarié a, dans cet objectif, pu démontrer avoir été la cible d'insultes répétées de la part du président du conseil syndical sur son lieu de travail. On précisera, qu'en réaction, 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"*.

Après que le Conseil des Prud'hommes a retenu la responsabilité du syndic des copropriétaires ici, la juridiction d'appel saisie a débouté le salarié de ses prétentions, dans la mesure où seul le syndic a qualité d'employeur (D. du 17 mars 1967, art. 31) et non le syndicat des copropriétaires.

De plus, la Cour d'appel a considéré que le harcèlement moral n'engageait la responsabilité de l'employeur que si lui-même, ou un de ses préposés, en était l'auteur, ce qui n'est nullement la situation d'un président de Conseil syndical. C'est dans ces circonstances que la Haute Juridiction, finalement actionnée, casse la décision critiquée en considérant *"(...) qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le président du Conseil syndical avait*

*exercé une autorité de fait sur le gardien employé par le syndicat des copropriétaires et alors que les mesures prises par la suite pour mettre fin à son mandat n'exonéraient pas l'employeur des conséquences des faits de harcèlement antérieurement commis, la cour d'appel a violé les textes susvisés"*.

Cet arrêt, publié au bulletin, confirme une fois encore que l'absence de faute de l'employeur ne saurait suffire à l'exonérer de sa responsabilité en matière de faute inexcusable.

Cette décision élargit, de surcroît, l'étendue de la responsabilité de l'employeur en matière de protection contre le harcèlement moral : il doit répondre des agissements dommageables commis par des personnes sur lesquelles il a autorité, certes, mais également de ceux commis par des tiers si ces derniers ont une autorité de fait sur le salarié victime.

Confronté aux maux actuels, tels que le stress ou le harcèlement, l'employeur se trouve confronté à une autre extension de l'étendue de sa garantie qui a bien de quoi inquiéter quant à l'efficacité des mesures de protection possibles. Protéger de possibles agressions (physiques) extérieures, soit, mais comment protéger du stress causé par autrui ?



## Aptitude et certificat du médecin traitant

Un salarié a remis à son employeur un certificat de son médecin-traitant attestant que son état de santé était incompatible avec la station debout prolongée et nécessitait, ainsi, une interruption définitive de son activité professionnelle.

N'ayant pas repris le travail, il a été licencié pour faute grave par son employeur, en raison de son absence injustifiée. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel juge le licenciement justifié au motif que l'intéressé ne s'est pas présenté pendant plusieurs mois à son poste de travail, alors que le certificat du médecin-traitant ne constituait pas un avis d'arrêt de travail pour maladie.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et juge que *"le salarié avait communiqué à l'employeur un certificat attestant que son état de santé nécessitait une interruption définitive de son activité professionnelle"* et, qu'en conséquence, le licenciement ne pouvait être engagé sur le terrain disciplinaire.

On peut s'interroger sur l'absence de référence au rôle du médecin du travail. En tout état de cause, il ressort de cet arrêt que le médecin traitant, par la délivrance des arrêts de travail, juge de la nécessité d'une suspension de l'activité professionnelle et non de l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

Cette dernière sera évaluée par le médecin du travail lors de la visite de reprise qui mettra fin à la suspension du contrat de travail initiée par le médecin traitant.

Cass. soc., 12 oct. 2011, n°10-15.549