



## Harcèlement moral : peut-il être le fait d'un tiers à l'entreprise ?

En 1992, la définition du harcèlement sexuel faisait son entrée dans le code du travail et conditionnait celui-ci à l'existence d'un lien hiérarchique.

Depuis, quel que soit l'objet du harcèlement, et contrairement à certaines croyances encore persistantes, un harcèlement peut avoir lieu quel que soit le lien entre les personnes dans l'entreprise.

Une récente décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation vient nous rappeler également que **le harcèlement peut être le fait d'une personne extérieure à l'entreprise.**

Rappeler car, depuis 2011, plusieurs jurisprudences ont déjà posé ce principe sans pour autant trouver nécessairement un large écho en entreprise. Il est vrai que les cas d'espèces se sont souvent déroulés dans des cadres éloignés de la représentation habituelle du monde de l'entreprise (un gardien d'immeuble ou ici un officier de gendarmerie).

Toutes ces décisions suivent le même raisonnement : **un tiers à l'entreprise peut être l'auteur d'un harcèlement moral sur un salarié dès lors qu'il exerce, pour le compte de l'employeur ou compte tenu de relations institutionnelles fortes, de droit ou de fait, une autorité sur le salarié.**

**En pratique**, les plans de prévention intègrent peu ce risque lié à des tiers à l'entreprise. Il est prudent, si des salariés peuvent se retrouver dans cette situation, d'inscrire ce risque en tant que tel dans le document unique d'évaluation des risques professionnels