

🏠 Accueil > Vos droits > Veille juridique >
> **La force probatoire d'une enquête interne établissant un harcèlement moral**

La force probatoire d'une enquête interne établissant un harcèlement moral

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ Publié dimanche 17 décembre 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

Harcèlement

L'employeur, informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral au travail, doit agir le plus rapidement possible : cela découle de son obligation de sécurité. Pour obtenir des éclaircissements sur les faits reprochés, l'employeur doit généralement organiser une enquête interne (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10551).



Le déroulement de cette enquête est sujet à interrogations, et ce, d'autant plus que celle-ci sert « d'appui » à l'employeur (notamment en justice) pour motiver le licenciement de son salarié.

Rappelons, en effet, que c'est à l'employeur de prouver le caractère réel et sérieux du licenciement prononcé et que la preuve en la matière est libre.

Le salarié doit-il nécessairement être tenu informé de l'existence de l'enquête interne dont il fait l'objet ? Voire doit-il y être associé ? L'enjeu de cette interrogation consiste en la recevabilité de la preuve en justice.

Deux principaux arguments ont été évoqués par les salariés pour arguer de l'irrecevabilité en justice d'une telle preuve en raison de son caractère déloyal :

- d'une part, une telle enquête interne serait soumise aux dispositions de l'article L 1222-4 qui interdit de collecter des informations concernant personnellement un salarié par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ;
- d'autre part, cela découlerait de l'exigence de respecter les droits de la défense et le principe du contradictoire au cours de l'enquête.

Ces arguments ont été balayés par la Cour de cassation. Pour la Cour de cassation, une enquête menée à l'insu du salarié concerné ne constitue pas une preuve déloyale, issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié (Cass. soc., 17-3-21, n°18-25597). Ce principe a été rappelé dernièrement (Cass. soc., 6-12-23, n°22-14062).



C'est, pour finir, au stade du contentieux (et non lors de l'élaboration de l'enquête) que le principe du contradictoire doit être restauré.

Ainsi, l'employeur peut parfaitement produire les résultats d'une telle enquête en justice, à charge pour le juge d'en apprécier la valeur probante, dans la limite des investigations illicites menées par l'employeur et au regard, le cas échéant, des autres éléments de preuve produits par les parties.

Il appartient donc au juge de faire le tri en écartant les éléments de l'enquête et d'appréciation figurant dans le rapport reposant sur des moyens de preuve illicite (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11437).

L'arrêt du 6 décembre dernier fait une application de ce principe : un juge peut parfaitement retenir certains éléments figurant dans le rapport et en rejeter d'autres.

En l'espèce, pour considérer la réalité des faits de harcèlement moral établis, la cour d'appel n'a pas retenu l'appréciation tirée par la commission d'enquête de l'écoute d'enregistrements audio du salarié réalisés à son insu.

Ont, en revanche été retenus, les éléments résultant d'une lettre et de courriers électroniques de deux des subordonnées de l'intéressé ainsi que par les déclarations de neuf salariés, recueillies par la commission.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2024](#)

Télécharger

PDF

Veille juridique du 11 au 15 décembre 2023

15 décembre - PDF - 388.9 kio

Sur le même sujet

Femmes harcelées ou agressées au travail : un tiers l'ont été

Un tiers des femmes travaillant ou ayant travaillé, 32% exactement, disent avoir subi un harcèlement ou une agression à caractère sexuel au travail, selon un sondage Ifop publié le 27 février 2017 réalisé en ligne du 26 au 29 janvier 2018 auprès de 2008 femmes en France métropolitaine.

Yves Veyrier : « 8, 9, 10, 11 mars... pour les droits des femmes et l'égalité »

Nous sommes le 11 mars. Le combat pour les droits des femmes, bien sûr contre toute forme de violence et de harcèlement et pour l'égalité est nécessaire, comme il le sera demain et l'était hier.

Harcèlement moral : dénoncer n'est pas diffamer...

Rien de pire que de dénoncer un harcèlement moral dont on est victime et se retrouver poursuivi pour diffamation. C'est ce qui est arrivé dans l'affaire parvenue devant la Cour de cassation le 28 septembre dernier (Cass. Civ. 1^{re}, 28 septembre 2016, pourvoi n°15-21823).

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Pourquoi adhérer
Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



NOS ACTIONS

Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »
Le groupe FO au CESE