



Enquête effectuée après la dénonciation des faits de harcèlement en l'absence d'information préalable du salarié concerné : Licéité du mode de preuve

Par un arrêt du 17 mars 2021, la Cour de cassation affirme que l'enquête interne effectuée « à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail » (Cass. soc., 17 mars 2021, n°18-25.597).

Cet arrêt marque une évolution notable dans la procédure applicable par l'employeur en cas de suspicion de harcèlement.

En effet, l'employeur informé d'un harcèlement subi par un salarié de l'entreprise est tenu de prendre les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702).

En cas de doute sur l'existence et la qualification des faits dénoncés, il doit évaluer la situation par des mesures d'investigation interne.

Or l'article L. 1222-4 du Code du travail restreint les pouvoirs de contrôle de l'employeur.

Il permet de collecter des informations sur les salariés sous réserve que le dispositif de contrôle soit préalablement porté à la connaissance des salariés.

Le procédé de surveillance clandestin est illicite ; l'information obtenue est une preuve déloyale qui ne peut pas être utilisée devant une juridiction pour justifier la sanction prise à l'encontre du salarié fautif.

La mise à l'écart de l'article L. 1222-4 au cas où l'employeur organise une enquête interne à la suite d'un signalement de faits de harcèlement moral permet en conséquence à l'employeur de :

- mettre en place un dispositif de contrôle du comportement du salarié sans l'en informer, éventuellement en faisant appel aux compétences d'acteurs spécialisés dans ce domaine,
- mener une enquête à charge en auditionnant toute personne en contact avec le salarié dont le comportement est mis en cause sans convoquer ce dernier.

Même si les droits de la défense sont peu protégés, la validité de l'enquête interne ne saurait être contestée.

La solution adoptée par la Cour de cassation peut être justifiée par l'idée que, en tenant compte de l'ensemble de la procédure, l'atteinte portée aux droits de la défense n'est pas excessive : le salarié dont les accusations de harcèlement seraient confirmées au cours de l'enquête interne conserve la possibilité de se défendre lors de la procédure préalable au prononcé de la sanction disciplinaire puis, éventuellement, devant le juge.

Surtout, cette solution montre que, dans la lutte contre les faits de harcèlement moral (auxquels peuvent sans doute être joints les faits de harcèlement sexuel), la loi et la jurisprudence sont prêtes à bien des compromis pour mettre un terme aux agissements fautifs et protéger les victimes.

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/339_17_46_696.html