



**L'action d'une organisation syndicale en vue d'ordonner  
la réalisation d'une enquête pour harcèlement  
n'empêche pas le salarié d'exercer sa propre action**

Dans un arrêt du 8 septembre dernier, la Cour de cassation a jugé que l'action d'un salarié en résiliation de son contrat de travail pour des faits de harcèlement ne peut être déclarée irrecevable au motif que l'action antérieure d'un syndicat en vue de l'organisation d'une enquête sur les mêmes faits a été rejetée (Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-14.011).

La Cour de cassation censure la Cour d'appel et juge que ni le principe d'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance, ne font obstacle à ce qu'un salarié engage une action en son nom propre suite à un jugement rendu sur la demande d'enquête formulée par une organisation syndicale.

La Cour de cassation se fonde sur l'article L. 2313-2 du Code du travail dont se réclamait l'organisation syndicale dans le cadre de son action (dans sa version antérieure aux ordonnances « Macron » désormais codifié à l'article L. 2312-59 et dont le principe reste le même) prévoyant la faculté pour les délégués du personnel (désormais les membres du CSE) de saisir l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes (notamment en cas de harcèlement).

Ce texte prévoit en effet que l'alerte sur ce sujet doit donner lieu à une enquête, à défaut de laquelle le représentant du personnel dispose de la faculté (en l'absence d'opposition du salarié concerné) de saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes pour qu'il ordonne les mesures qui s'imposeraient.

A la lumière de ce texte, la Cour de cassation considère que l'objet d'une telle action, et partant celle de l'organisation syndicale qui s'en réclamait, n'est pas de caractériser ou non l'existence d'une situation de harcèlement, mais uniquement de faire ordonner les mesures de traitement de nature à faire cesser une atteinte dénoncée.

Aussi, l'action personnelle ultérieure du salarié concerné sur la matérialité du harcèlement et son effet sur son contrat de travail n'est pas impactée par une telle demande judiciaire d'enquête.

Cette « nouvelle pierre » à l'édifice du droit des alertes internes recommande à nouveau la plus grande vigilance dans le traitement de ces situations critiques.

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/963\\_8\\_47655.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/963_8_47655.html)