Logo CFDT

[LES ECHOS ENTREPRENEURS] Harcèlement moral : quand l’enquête est menée en toute discrétion…

Averti de faits de harcèlement moral dans l’entreprise, l’employeur doit diligenter une enquête. Peu importe que l’auteur des faits n’en soit pas informé ou ne soit pas entendu.

L’employeur est tenu de préserver la santé de ses salariés et de s’assurer de leur sécurité. À ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels dans l’entreprise, y compris le risque de harcèlement moral. En pratique, lorsqu’il est alerté par un salarié, par les représentants du personnel ou par le médecin du travail de faits susceptibles de constituer une situation de harcèlement moral, l’employeur doit mener une enquête. Cette enquête pouvant être diligentée en interne ou par un organisme extérieur. Une enquête qui n’a pas à être portée à la connaissance de l’auteur des faits, comme vient de l’affirmer la Cour de cassation.

Dans une affaire récente, un employeur avait été averti de faits pouvant laisser présager une situation de harcèlement moral au sein de la société. En accord avec les représentants du personnel, l’employeur avait mandaté une entreprise extérieure spécialisée en risques psycho-sociaux pour réaliser un audit, lequel visait à recueillir le témoignage de plusieurs salariés. Et le rapport d’audit avait permis d’établir que des insultes à caractère racial et discriminatoires avaient été proférées par une salariée cadre, causant ainsi de graves perturbations en matière de fonctionnement et d’efficacité collective. Après une période de mise à pied à titre conservatoire, la salariée concernée avait alors été licenciée pour faute grave.

Mais la salariée avait contesté son licenciement en justice au motif qu’elle n’avait été ni informée de l’enquête, ni interrogée. Elle faisait valoir que la preuve obtenue par son employeur était illicite puisque le moyen mis en œuvre par l’employeur pour contrôler son activité n’avait pas été porté à sa connaissance.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé qu’une enquête déligentée dans le cadre d’une suspicion de harcèlement moral n’entrait pas dans le cadre du contrôle de l’activité des salariés. Elle constitue donc une preuve licite, même lorsqu’elle est menée sans que le salarié concerné en soit informé ou soit entendu.

Cassation sociale, 17 mars 2021, n° 18-25597

Coralie Carolus

harcélement
Liens utiles
Harcèlement moral : quand l’enquête est menée en toute discrétion…