

## *La preuve et le harcèlement moral, des nouveautés en matière d'enquête*



**Gwenaëlle ARTUR**  
Avocat Associé



**César SOLIS**  
Avocat

### ***Cass. soc. 17 mars 2021, n° 18-25.597 FS-PI***

**L'enquête menée par un tiers à la suite de la dénonciation de faits s'apparentant à un harcèlement moral, même sans être contradictoire, est un mode de preuve recevable dans le cas d'un licenciement disciplinaire.**

Dans un arrêt du 17 mars 2021, les magistrats du Quai de l'horloge ont estimé que le compte rendu, résultant d'une enquête menée par un organisme tiers (cabinet d'audit), est une preuve recevable respectant le principe de loyauté dans l'administration de la preuve, et ce, quand bien même le salarié mis en cause n'aurait pas été entendu ni même informé de l'existence de cette enquête.

C'est dans un attendu presque lapidaire que la Cour de cassation a d'abord écarté l'application de l'article L.1222-4 du Code du travail, relatif à l'interdiction de la collecte d'information personnelle d'un salarié par un dispositif qui n'a pas été porté à sa connaissance, **pour finalement conclure que ne violait pas le principe de loyauté dans l'administration de la preuve l'enquête réalisée par un tiers sans auditionner ni même informer l'auteur supposé des faits de harcèlement.**

Tenu à son obligation générale de sécurité, posée par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur se voit dans l'obligation de prendre « toute mesure pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». En cas de dénonciation de faits de harcèlement, en pratique, la réalisation de cette obligation se traduit, notamment, par la mise en place d'une enquête visant à établir la matérialité des faits dénoncés.

Si jusqu'alors la jurisprudence en la matière, au visa de l'article L. 1222-4 du Code du travail, imposait de porter à la connaissance du salarié toute récolte d'informations personnelles à son égard<sup>1</sup>, la Cour de cassation affine ici sa position en matière d'administration de la preuve considérant que cet article n'a pas vocation à s'appliquer à l'enquête faisant suite à une dénonciation de faits de harcèlement moral.

En l'espèce, l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris qui, pourtant, faisait une application classique des textes et de la jurisprudence, s'est donc vu balayer par la Cour de cassation.

Cette décision de la Cour de cassation vient donc faciliter la question de la recevabilité de la preuve en matière de **harcèlement moral** et de sanctions disciplinaires y afférentes. Sa transposabilité aux faits de **harcèlement sexuel** semble également cohérente.

Reste qu'une question subsiste : qu'en est-il du principe du contradictoire ? En effet, la position de la Cour de cassation permet de conclure à la mise en œuvre d'une sanction

<sup>1</sup> Cass. soc. 18 oct. 2017, n° 16-16.462 F-D, ou encore, Cass. soc. 15 mai 2001 n° 99-42.219 FS-PB.

disciplinaire, sur le fondement d'une enquête réalisée par un organisme extérieur à l'entreprise à l'insu du mis en cause. Sanction qui interviendrait sans même que le salarié ait pu être entendu, ni même mis au courant de la réalisation de l'enquête en question.

La brèche qu'ouvre ici la Cour de cassation dans l'administration de la preuve en matière de harcèlement est appréciable, tant celle-ci peut s'avérer parfois compliquée à recueillir, mais cette solution pourrait donner lieu à des situations, en droit, délicates.

**Coordonnées :**

**Gwenaëlle ARTUR**

Avocat Associé,  
Steering Legal  
M +33 6 20 50 31 55  
gartur@steeringlegal.com

**César SOLIS**

Avocat,  
Steering Legal  
M +33 1 45 05 16 65  
csolis@steeringlegal.com

---