

Harcèlement : l'enquête interne de l'employeur peut-elle servir de preuve ?



© 2022 Les Echos Publishing

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 et/ou sexuel. 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, l'employeur doit mener une enquête. Cette enquête pouvant être diligentée en interne ou par un organisme extérieur. Une enquête qui peut servir de preuve dans le cadre du licenciement d'un salarié auteur de faits de harcèlement...

Dans une affaire récente, un employeur avait été informé de faits de harcèlement moral et sexuel commis par un directeur de caisse, au sein d'une banque. Il avait alors diligenté une enquête interne qui avait établi, notamment, des propos graveleux et déplacés sur le physique d'une salariée et des propos récurrents à connotation sexuelle. Le directeur, qui avait confirmé avoir tenu de tels propos, avait alors été licencié pour faute grave. Il avait toutefois contesté son licenciement en justice afin d'obtenir diverses indemnités.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Rennes avait requalifié

la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celle-ci estimait en effet que l'enquête interne menée par l'employeur était déloyale puisque, notamment, les deux salariées qui avaient dénoncé les faits de harcèlement avaient été auditionnées ensemble et que la durée de l'interrogatoire du directeur n'avait pas été précisée dans le rapport d'enquête.

Mais la Cour de cassation, elle, a rappelé le principe de liberté de preuve en matière de licenciement pour harcèlement. Il en résulte que l'employeur est, sauf en cas d'investigations illicites, autorisé à produire un rapport d'enquête interne pour justifier le comportement fautif d'un salarié. Et que la Cour d'appel ne peut pas l'écarter.

Plus encore, la Cour de cassation reproche à la Cour d'appel ne pas avoir examiné les autres éléments de preuve apportés par l'employeur, à savoir, en particulier, les comptes-rendus d'entretiens d'autres salariés entendus dans le cadre de l'enquête.

L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

[Cassation sociale, 29 juin 2022, n° 21-11437](#)

© 2022 Les Echos Publishing