



la preuve du harcèlement moral

Fiche pratique publié le 14/09/2022, vu 2801 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

L'article L. 1152-1 du Code du travail ne vise que la victime, à savoir le salarié et non pas l'auteur du harcèlement moral.

L'[article L. 1152-1 du Code du travail](#) ne vise que la victime, à savoir le salarié et non pas l'auteur du harcèlement moral.

Tout salarié bénéficie de cette protection, quels que soit son ancienneté, l'effectif de l'entreprise ou la nature de son contrat de travail.

L'[article L. 1152-1 du Code du travail](#) donne du harcèlement moral la définition suivante : *“aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel”*.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec les exigences du travail subordonné et doit être prouvé.

Quels sont les règles probatoires en matière de harcèlement moral ?

I/ LA PREUVE DU HARCELEMENT MORAL

Il vient de distinguer, deux situations, sur le plan probatoire :

-Dans le cadre des litiges opposant l'entreprise à un salarié victime de harcèlement , les règles de preuve ont été modifiées au profit de ce dernier avec la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#).

- Ainsi, le salarié victime doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Le juge doit alors prendre en compte ces éléments dans leur ensemble et dire s'ils laissent présumer une situation de harcèlement. Si tel est le cas, il appartient alors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

La charge de la preuve du harcèlement ne pèse pas spécifiquement sur le salarié puisque ce dernier « *n'est pas tenu dans la procédure d'établir les faits mais uniquement de fournir aux juges des éléments permettant de supposer l'existence d'un harcèlement moral* »

La charge de la preuve du harcèlement ne pèse pas spécifiquement sur le salarié puisque ce dernier « *n'est pas tenu dans la procédure d'établir les faits mais uniquement de fournir aux juges des éléments permettant de supposer l'existence d'un harcèlement moral* »

- Dans le cadre d'un litige où un salarié est mis en cause, en raison des agissements de harcèlement, *les dispositions de l'article L. 1154-1 ne sont pas applicables et la preuve est libre*.

Dès l'ANI du 26 mars 2010, les entreprises ont été incitées à mettre en œuvre des dispositifs d'investigation en cas de signalement de faits susceptibles de constituer du harcèlement : « *les plaintes doivent être suivies d'enquête et traitées sans retard* »

Ainsi, dès lors que l'employeur a connaissance de faits laissant présumer l'existence d'une situation de harcèlement, il doit procéder à une enquête, que ces faits soient avérés ou non d'ailleurs (*Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902* : *JurisData n° 2011-012758* ; *JCP S 2011, 1463, note C. Leborgne-Ingelaere*).

À défaut, il méconnaît son obligation de prévention des risques professionnels et cause un préjudice à l'intéressé (*Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551*)

Toute allégation de harcèlement doit faire l'objet d'une enquête interne.

La loi n'a pas organisé de règles pour la conduite d'une enquête et la jurisprudence a été amenée à préciser les règles applicables à une enquête interne.

Depuis des années, l'enquête apparaît comme un moyen d'action qui permet de favoriser le respect des dispositions de l'[article L. 4121-1 du Code du travail](#) relatif à l'obligation de prévention des risques, ainsi que des [articles L. 1153-5 et article L. 1152-4 du Code du travail](#).

Il convient de rappeler que l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement, d'y mettre fin et de les sanctionner ([Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437](#)).

La Cour de cassation a admis la licéité d'une enquête effectuée au sein d'une entreprise 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](#) et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié ([Cass. soc., 17 mars 2021, n°18-25.597 : JurisData n° 2022-010621 ; RJS 5/21, n°250](#)).

Ce rapport pourra être produit pour justifier la faute à un salarié.

Ainsi, l'employeur qui est informé d'un harcèlement à l'égard de son salarié, doit prendre une mesure d'urgence et vérifier, de manière objective, l'imputation des faits.

Lorsque l'employeur a eu connaissance de faits laissant présumer des actes de harcèlement sexuel et moral parce qu'une salariée a saisi la juridiction prud'homale en se plaignant des agissements de son supérieur hiérarchique, il ne peut se contenter d'attendre l'issue de la procédure prud'homale pour agir.

Il doit immédiatement procéder à une enquête et engager une procédure disciplinaire dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a eu connaissance des reproches de la salariée harcelée ([Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902](#) :

Il doit vérifier les agissements qui lui sont dénoncés et l'enquête permettra de vérifier la matérialité des faits et des personnes impliquées.

L'enquête interne diligentée par l'employeur ne doit pas exclure la production d'autres moyens de preuve en cas de faits dénoncés de harcèlement sexuel ou moral dans l'entreprise pouvant justifier un licenciement.

L'employeur devra mener des investigations licites et mener cette enquête, avec précaution.

Un rapport d'enquête peut donc parfaitement constituer une preuve admissible sous réserve que l'employeur n'ait pas mené ou eu recours à des investigations illicites. La force probante de l'enquête est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond qui pourront par ailleurs s'appuyer sur d'autres éléments produits par les parties. C'est ce que nous rappelle la seconde affaire (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437).

Une enquête interne peut être diligentée uniquement par l'employeur et conduire à n'interroger qu'un nombre limité de salariés. Le respect du principe du contradictoire n'impose pas d'entendre le présumé auteur des faits de harcèlement.

Au visa des articles L. 1152-4, L. 1152-5, L. 1153-5, L. 1153-6 et L. 1234-1 du Code du travail, la chambre sociale rappelle, d'une part, qu'en matière prud'homale, la preuve est libre, et d'autre part, qu'en cas de licenciement d'un salarié en raison de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne peut être produit par lui pour justifier la faute imputée au salarié licencié, dès lors qu'il n'a pas été mené d'investigations illicites et qu'il est notamment corroboré par les autres éléments de preuve produits.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseil-juridique.net: <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

JOAN DRAY

**Avocat
MANDATAIRE EN TRANSACTIONS IMMOBILIERES**

**joanadray@gmail.com
www.vente-par-avocats.com
76/78 rue Saint-Lazare**

75009 PARIS

TEL : 09 .54 .92.33.53

