



Harcèlement moral, enquête de la DRH et recevabilité de la preuve

Commentaire d'arrêt publié le **22/07/2022**, vu **926 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Cour de cassation, chambre sociale, 1er juin 2022, n° 20-22.058

Dans un arrêt du 1er juin 2022 (n° 20-22.058), la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la recevabilité comme mode de preuve d'une enquête interne menée par la direction des ressources humaines en raison d'un harcèlement moral invoqué par un salarié à l'encontre d'un collègue.

Un salarié engagé en qualité d'ingénieur documentation a été licencié pour faute grave en raison des faits de harcèlement moral exercé sur une autre salariée.

La cour d'appel a jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse en écartant l'enquête interne diligentée par l'employeur au motif qu'elle avait été confiée à la direction des ressources humaines, et non au CHSCT, et que huit personnes seulement avaient été interrogées, sur les vingt composant le service et sans que soient connus les critères objectifs ayant présidé à la sélection des témoins.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation en soutenant qu'il appartient aux juges du fond d'analyser, même sommairement, les pièces et éléments sur lesquels ils fondent leur décision et que la cour d'appel ne pouvait refuser d'analyser le contenu de l'enquête interne diligentée par l'employeur.

La Cour de cassation devait donc s'interroger sur la recevabilité d'une enquête interne menée par la direction des ressources humaines comme élément de preuve du harcèlement moral.

Le visa de l'article 455 du code de procédure civile ne surprend pas.

Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. Les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions.

La Cour de cassation a jugé qu'en statuant par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Autrement dit, les juges du fond n'ont pas à écarter, comme élément de preuve, une enquête interne menée par la direction des ressources humaines, au motif qu'elle n'a pas la compétence ni la légitimité pour diligenter de telles investigations.

Cette décision est en conformité avec le principe selon lequel la preuve est libre en droit du travail. Elle peut être rapportée par tous moyens, à condition qu'elle ait été obtenue de manière loyale.

Jérémy DUCLOS

Avocat

Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>