



Enquête interne sur des faits de harcèlement : il n'est pas obligatoire d'informer ou d'entendre le salarié soupçonné.

Commentaire d'arrêt publié le 19/04/2021, vu 958 fois, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

L'enquête peut être régulièrement effectuée sans la présence du salarié soupçonné.

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (art. L. 1224-1 du Code du travail). En outre, l'administration de la preuve doit être loyale.

Pour écarter le compte-rendu de l'enquête confiée par l'employeur à un organisme extérieur sur les faits de harcèlement moral reprochés à la salariée, la cour d'appel avait considéré que celle-ci n'avait été ni informée de la mise en oeuvre de cette enquête, ni entendue dans le cadre de celle-ci, de sorte que le moyen de preuve invoqué se heurtait à l'obligation de loyauté et était illicite.

La Cour de cassation énonce cependant qu'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. L'enquête pouvait donc être effectuée sans que la salariée concernée soit informée ou entendue.

Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597

www.roussineau-avocats-paris.fr