

Guide opérationnel de l'enquête en cas de suspicion de harcèlement moral

17/11/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Aliénor du Foussat et Benoît Sevilla, respectivement avocate et avocat associé au sein du cabinet Drouot Avocats, délivrent leurs conseils aux professionnels RH pour mener une enquête en cas de faits - avérés ou non - de harcèlement moral

✘ Le code du travail définit très largement la notion de harcèlement moral : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel" (article L.1152-1 du code du travail).

En cas de suspicion de harcèlement moral, l'employeur, sur lequel pèse une obligation

de moyens renforcée en matière de santé et de sécurité, doit justifier avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser ce trouble (arrêt du 1er juin 2016).

Si l'employeur doit obligatoirement mener une enquête en cas d'alerte émise par un membre du CSE (article L.2312-59 du code du travail), elle est fortement recommandée quel que soit l'auteur du signalement.

Cette enquête lui permettra ensuite de sanctionner le salarié pour harcèlement le cas échéant, la Cour de cassation estimant qu'il faut faire application du droit commun de la preuve en la matière (arrêt du 29 juin 2022).

En l'absence de dispositif légal particulier, c'est la jurisprudence de la Cour de cassation qui permet aujourd'hui d'établir les règles à respecter.

Voici un vademecum en trois étapes de la mise en œuvre d'une telle enquête dans l'entreprise.

Première étape : le signalement d'un fait de harcèlement

Lorsqu'un salarié signale à son responsable avoir été victime ou témoin de harcèlement moral, l'employeur doit être particulièrement réactif. Son inertie peut en effet lui être reprochée : une société a ainsi été condamnée à verser des dommages-intérêts à son salarié pour avoir manqué à son obligation de sécurité en ne réagissant pas assez vite (arrêt du 17 octobre 2012).

Il est donc nécessaire que l'employeur - le DRH ou un représentant de la direction - accuse réception de ce signalement, et reçoive sans délai l'auteur de l'alerte lors d'un premier entretien.

Des premières mesures pourront être prises pour protéger la victime présumée : réaménagement de ses horaires avec son accord, affectation à un autre service ou un autre responsable le cas échéant, placement en télétravail du salarié.

En fonction de la gravité des faits reprochés, le mis en cause pourra être lui aussi placé en télétravail et, en cas de présomption très forte de culpabilité, être mis à pied à titre conservatoire le temps de l'enquête.

Deuxième étape : enquête interne ou externe

Après avoir entendu le ou les auteurs du signalement des faits de harcèlement, l'employeur est tenu de diligenter une enquête, dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité.

Cette enquête peut être confiée au CSE de l'entreprise ou à un organisme extérieur (cabinet d'audit spécialisé en risques psychosociaux, cabinet d'avocats, etc...). Elle peut également être menée en interne.

Depuis un arrêt du 1er juin 2022, il est effectivement admis que la direction des ressources humaines peut mener seule l'enquête, sans y associer les représentants du

personnel.

Ceux-ci ne seront obligatoirement associés qu'en cas d'alerte émise par un membre du CSE (article L.2312-59 du code du travail).

L'employeur (ou son représentant) procède alors à l'audition de la ou des victimes présumées. Les juges ont retenu qu'il n'avait aucune obligation d'entendre tous les collaborateurs victimes du mis en cause (arrêt du 8 janvier 2020).

Cette enquête, qui doit être impartiale, peut être menée à l'insu du salarié mis en cause sans que cela ne constitue un mode de preuve déloyale (arrêt du 17 mars 2021).

Rien n'oblige de plus l'employeur à communiquer au mis en cause les éléments de l'enquête ou à le confronter aux collaborateurs qui auraient signalé le harcèlement (arrêt du 29 juin 2022).

De même le mis en cause peut refuser d'être entendu dans le cadre de cette enquête. Par ailleurs, s'il est auditionné, il ne peut exiger d'être assisté lors de son audition, le droit à assistance prévu par l'article L.1332-2 du code du travail dans le cadre de l'entretien préalable n'ayant pas vocation à s'appliquer.

L'employeur pourra ensuite entendre toute personne dont l'audition permettra d'apporter un éclairage nouveau aux faits : médecin du travail, supérieurs hiérarchiques, etc.

En tout état de cause, il est recommandé à l'employeur de respecter les principes suivants :

- discrétion : il est recommandé de recourir à l'anonymisation des témoignages en cas de demande expresse ; un témoignage signé reste préférable car il constitue une preuve non discutable. L'enregistrement des échanges n'est possible qu'avec l'accord des parties ;
- confidentialité : les entretiens individuels sont à privilégier ;
- impartialité et équité : si le salarié mis en cause demande le droit de faire entendre ses témoins, il est recommandé à l'entreprise de l'accepter (arrêt du 9 février 2012).

Troisième étape : les conclusions de l'enquête

A l'issue de l'enquête, l'équipe d'enquêteurs rédige un rapport qui rassemble l'ensemble des comptes rendus d'audition et détermine si les faits de harcèlement sont caractérisés.

Si le CSE a été associé, option à privilégier, Il est recommandé de lui faire signer également le rapport, qui peut conclure sur la nécessité ou non de sanctionner le salarié auteur des actes de harcèlement moral.

Si les faits sont avérés, l'employeur doit initier dans les plus brefs délais une procédure disciplinaire de droit commun contre le salarié mis en cause.

L'échelle des sanctions dépendra de la gravité de sa faute.

En parallèle, l'employeur doit accompagner la ou les victimes dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité, notamment en s'assurant par l'intermédiaire de la médecine du travail de leur aptitude à reprendre leurs fonctions.

En l'absence de harcèlement avéré, aucune sanction ne peut- être prise à l'encontre de l'auteur du signalement à moins d'une mauvaise foi. La Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un auteur ayant dénoncé des faits mensongers de harcèlement (arrêt du 6 juin 2012).

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Aliénor du Foussat et Benoît Sevilla

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/guide-operationnel-de-lenquete-en-cas-de-sus-icion-de-harcelement-moral>