**L’employeur doit déclencher une enquête quand un salarié dénonce un harcèlement moral**

*L’obligation de sécurité qui pèse sur l’employeur est distincte de l'interdiction du harcèlement moral. L’employeur qui n’a pas déclenché une enquête à la suite d’une dénonciation de harcèlement court le risque de se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité, même si le salarié n’a pas réussi à établir le harcèlement.*

**Une salariée dénonce à son employeur des faits de harcèlement moral dont elle serait la victime**

Une salariée avait écrit à son employeur à deux reprises pendant un arrêt maladie.

Dans un premier courriel, elle faisait état de problèmes de santé liés à son travail dans ces termes : « Les problèmes rencontrés dans mon activité me minent terriblement, et ont des répercussions sur ma santé. Suite à ma visite chez le médecin, celui-ci a effectivement constaté cet affaiblissement et m’a arrêtée pour une semaine ».

Dans un second courrier, rédigé deux mois plus tard, elle se plaignait du harcèlement moral qu’elle subissait de la part de sa supérieure hiérarchique en ces termes : « De façon très récurrente et hebdomadaire, Mme… s’adresse à moi en hurlant, elle est audible de loin. Souvent, elle me reproche des actions non effectuées en retard pour lesquelles elle ne m’a rien expliqué et/pas donné les moyens de faire. D’autres fois, je suis brimée pour avoir adressé la parole à un de mes collègues ou lui avoir envoyé un e-mail ».

Licenciée pour insuffisance professionnelle, la salariée avait alors saisi le conseil de prud’hommes :

-pour faire condamner l’employeur à lui verser des dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

-pour faire juger son licenciement nul et obtenir la réparation correspondante ;

-pour faire condamner l’employeur à lui verser des dommages-intérêts pour manquement à l’obligation légale de sécurité.

L’affaire avait donc plusieurs volets. La salariée a obtenu gain de cause sur certains, mais pas sur d’autres.

**La salariée ne réussit pas établir le harcèlement moral**

Pour mémoire, lorsqu’un salarié saisit le conseil de prud’hommes, c’est d’abord à lui de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Or, en l’espèce, la salariée n’était pas parvenue à franchir cette première étape de la preuve. Sur cet aspect de l’affaire, la Cour de cassation a simplement rappelé que les juges d’appel apprécient souverainement les éléments qui leur sont présentés. En d’autres termes, elle n’a pas son mot à dire sur ce point du contentieux.

Rappelons que si le salarié parvient à présenter des éléments de fait laissant supposer l’existence d’un harcèlement moral, c’est au tour de l’employeur de prouver que les agissements en cause n’étaient pas constitutifs d’un harcèlement (c. trav. art. L. 1154-1).

**La salariée obtient des dommages-intérêts pour licenciement nul, car faisant suite à la dénonciation**

Pour rappel, les salariés qui témoignent ou relatent d’un harcèlement moral ne peuvent pas être licenciés pour cette raison. Un tel licenciement est nul (c. trav. art. L. 1152-2 et L. 1152-3).

En l’espèce, la salariée a obtenu que son licenciement soit jugé nul, car il faisait suite à sa dénonciation d’un harcèlement moral, mais elle contestait le montant des dommages-intérêts alloués en appel. Sans succès : la Cour de cassation renvoie encore une fois au pouvoir souverain des juges du fond sur cet aspect de l’affaire.

**La salariée aurait dû obtenir des dommages-intérêts pour manquement de l’employeur à son obligation de sécurité**

Enfin, la salariée reprochait à son employeur de ne pas avoir organisé une enquête pour vérifier si elle était effectivement victime du harcèlement moral qu’elle avait dénoncé par courrier. Elle lui réclamait donc des dommages-intérêts pour manquement à l’obligation légale de sécurité.

Les juges d’appel ont refusé de condamner l’employeur. Selon eux, l’employeur n’avait pas à organiser une enquête dans la mesure où le harcèlement moral n’était pas établi. Il n’y avait donc, pour les juges d’appel, aucun manquement à l’obligation légale de sécurité.

La Cour de cassation ne l’entend pas ainsi : elle censure la décision de la cour d’appel sur ce volet de l’affaire, lequel devra être rejugé.

Elle rappelle que l'obligation légale de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition, légale elle aussi, du harcèlement moral (c. trav. art. L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 ; cass. soc. 6 décembre 2017, n° 16-10885 D).

Partant de là, un employeur peut être sanctionné pour non-respect de son obligation légale de sécurité même si le harcèlement moral n’a pas été établi. Or, cette obligation implique notamment de prendre des mesures de prévention face à un risque professionnel identifié (c. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2 ; cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444, BC V n° 234), ce que précisément n’a pas fait l’employeur qui n’a pas enquêté après la dénonciation de harcèlement moral.

**L’employeur « doit » organiser une enquête en cas de dénonciation par un salarié**

En pratique, il faut retenir que l’employeur auprès duquel des faits de harcèlement sont dénoncés ne doit pas rester inactif, sous peine de se voir reprocher un manquement à son obligation légale de sécurité. Il doit agir notamment en organisant une enquête interne et contradictoire, c’est-à-dire en entendant les arguments du salarié qui se prétend victime de harcèlement et de celui qui en est accusé.

À notre sens, il en va de même en cas de harcèlement sexuel.

La jurisprudence impose désormais à l’employeur de réaliser une enquête quand un salarié l’alerte sur un éventuel harcèlement (moral ou sexuel). Pour mémoire, le code du travail lui impose aussi d’enquêter quand le CSE qui exerce son droit d’alerte (c. trav. art. L. 2312-59).

En leur temps, les partenaires sociaux et le ministère du Travail recommandaient aux employeurs de réaliser des enquêtes en cas de risque de harcèlement ou de violences au travail (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31 ; Guide min. trav., « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »). Aujourd’hui, la Cour de cassation va plus loin.

**Organiser une enquête afin de pouvoir sanctionner ou disculper le salarié accusé de harcèlement**

Organiser une enquête ne permet pas seulement à l’employeur de respecter son obligation légale de sécurité. C’est aussi une façon de se constituer des preuves de la faute du salarié harceleur et de le sanctionner en respectant le délai de prescription des fautes.

En effet, quand un salarié est mis en cause devant un conseil de prud’hommes pour des faits de harcèlement moral à l’encontre d’un autre salarié, l’employeur doit déclencher une enquête pour avoir une connaissance exacte des faits reprochés au salarié. Il ne doit pas attendre l’issue du contentieux, sinon son « abstention fautive » peut lui être reprochée et le licenciement pour faute grave du salarié harceleur peut être jugé tardif au regard de la prescription des fautes, et donc être sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-70902, BC V n° 172).

Par ailleurs, les juges admettent que l’employeur mette « en disponibilité provisoire » le salarié soupçonné de harcèlement le temps de l’enquête interne, puis le licencie si l’enquête confirme les faits (cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-23503 D).

Enfin, l’enquête permet aussi, le cas échéant, d’établir qu’il n’y a pas harcèlement moral et de disculper le salarié accusé de ces agissements. À ce titre, si en principe l’employeur ne peut pas sanctionner une personne qui a relaté ou dénoncé des faits de harcèlement, il peut en revanche sanctionner cette personne s’il apparaît qu’elle était de mauvaise foi (cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44092, BC V n° 66).

*Cass. soc. 27 novembre 2019, n° 18-10551 FPPB*