

[Le point sur...] Enquête interne en harcèlement moral : présumé victime, présumé coupable, quelle indemnisation ?

N9760BZI



par **Hélène Daher, Avocate associée et Adélaïde Sayn, Avocate Of Counsel, Daher Avocats**

le 26 Juin 2024

Mots-clés : harcèlement moral • présomption • enquête interne • indemnisation • réparation

L'enquête interne est devenue une étape incontournable pour les entreprises confrontées à la dénonciation de faits de harcèlement moral. La multiplication de ces enquêtes peut soulever – en pratique – des enjeux notamment indemnitaires pour les employeurs. Une fois l'enquête achevée, le sort des parties prenantes interroge : qu'en est-il des salariés considérés comme « victimes » des agissements effectivement caractérisés dans le cadre de l'enquête ? À l'inverse, comment aborder la situation des salariés « mis en cause », lorsque les résultats de l'enquête les dédouanent de tout harcèlement ?

Dans la lignée des règles civilistes du droit de la réparation, la dynamique indemnitaire ne présente pas un caractère automatique. Ainsi, une éventuelle indemnisation suppose toujours une action judiciaire, intentée par les salariés qui la réclament. Surtout, l'indemnisation du salarié « victime » implique pour ce dernier non seulement d'établir l'existence d'un préjudice, mais surtout de rapporter la preuve d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et/ ou de l'existence d'une situation de harcèlement moral (I). Plus résiduelle, l'indemnisation du salarié « mis en cause » dans le cadre de l'enquête demeure incertaine (II).

I. L'indemnisation des salariés « victimes »

A. Le statut de la victime

Au-delà de la protection accordée par le Code du travail au salarié « victime » de harcèlement moral contre les mesures de représailles et/ou de rétorsion [1], ce dernier peut également bénéficier de la protection au titre du statut de « lanceur d'alerte », prévue par la loi dite « Sapin II » [2]. Celle-ci suppose notamment que le salarié en question soit celui qui « signale ou divulgue » [3] les faits de harcèlement et qu'il ait réalisé cette dénonciation « sans contrepartie financière directe et de bonne foi » [4].

Dans sa version initiale, la loi « Sapin II » exigeait que le lanceur d'alerte agisse « de manière désintéressée », visant à décourager les dénonciations lucratives (admissibles *a contrario* par le système américain). Toutefois, cette condition de « désintéressement » se révélait, en pratique, susceptible d'entraîner une conception très voire trop étroite du lanceur d'alerte.

Elle pouvait ainsi être de nature à exclure du champ de la protection les victimes des agissements dénoncés, lesquelles sont nécessairement « intéressées » à l'alerte, lorsqu'elles donnent l'alerte en vue de faire cesser les faits dénoncés et/ou lorsqu'elles sollicitent, a posteriori, une indemnisation en réparation de leur préjudice.

C'est pourquoi la loi du 21 mars 2022 [5] a supprimé cette condition, l'auteur du signalement devant désormais agir « sans contrepartie financière directe ».

L'action intentée postérieurement par le lanceur d'alerte en réparation de son préjudice ne devrait donc pas être de nature à lui ôter le bénéfice de la protection attachée à ce statut.

Au demeurant, même avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 mars 2022, la Cour de cassation semblait davantage privilégier le critère de « bonne foi » du lanceur d'alerte [6], sans s'attarder sur le caractère désintéressé de l'alerte.

B. Les moyens de la victime

Au-delà d'une action pénale [7], le salarié s'estimant victime d'agissements de harcèlement moral au travail peut rechercher la responsabilité de son employeur sur le plan civil, principalement dans le cadre d'un contentieux en lien avec la rupture du contrat de

travail (1.) ou sur le fondement d'une faute inexcusable de son employeur (2.).

Au-delà, le salarié peut rechercher une indemnisation autonome, en réparation de son préjudice moral (3.).

1. Le licenciement nul

Le débat survient généralement dans le cadre d'un contentieux devant le conseil de prud'hommes [8] en lien avec la rupture du contrat de travail. Le cas échéant, cette rupture est susceptible de produire les effets d'un licenciement nul, si les juridictions considèrent qu'elle trouve sa source, en réalité, dans des faits de harcèlement moral [9].

2. La faute inexcusable

De même, il paraît admis que l'altération de la santé du salarié résultant d'un harcèlement moral puisse, sous certaines conditions, être prise en charge au titre de la législation professionnelle (ATMP) [10].

Le cas échéant, outre la réparation forfaitaire au titre de son AT/MP, le salarié pourrait tenter de rechercher la faute inexcusable de l'employeur [11] devant le tribunal judiciaire [12], afin de bénéficier d'une indemnisation complémentaire.

3. Le préjudice moral

Enfin, le salarié peut rechercher, devant le conseil de prud'hommes [13], à être indemnisé en réparation d'un préjudice moral distinct [14] lié au harcèlement moral qu'il estime avoir subi. Les dommages et intérêts alloués, à ce titre, peuvent alors se cumuler avec ceux octroyés au titre de la nullité du licenciement [15].

Le cas échéant, deux fondements permettent d'engager une telle action : le manquement à l'obligation de sécurité et l'existence du harcèlement moral en lui-même.

Obligation de sécurité. L'employeur, envers ses salariés, est tenu à une obligation de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » [16]. Cela implique en particulier qu'il prenne toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir « les agissements de harcèlement moral » [17].

Dans ce contexte, l'indemnisation du salarié est conditionnée à la réunion des critères civilistes classiques de la responsabilité.

Critère n° 1. Tout d'abord, un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité doit être caractérisé (le « fait générateur »).

À noter que l'obligation de sécurité était autrefois considérée comme une obligation de résultat [18], de sorte que l'employeur manquait à son obligation dès lors qu'un salarié était victime de harcèlement moral, ce quand bien même l'employeur aurait pris des mesures en vue de faire prévenir et cesser ces agissements.

La jurisprudence considère désormais qu'il s'agit d'une obligation de moyens « renforcée », l'employeur pouvant s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a tout mis en œuvre pour exécuter son obligation [19] :

- En amont : en s'inscrivant dans une démarche de prévention des risques, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte interne et des actions de formation et d'information des salariés [20]. *A contrario*, un manquement de l'employeur pourra être caractérisé s'il s'est contenté de réagir aux faits de harcèlement, sans avoir pris des mesures préventives en amont [21].
- En aval : en réagissant, dès qu'il est informé de l'existence d'agissements susceptibles de caractériser une situation de harcèlement moral.

C'est généralement à cette occasion qu'une enquête interne est diligentée par l'employeur, afin de faire la lumière sur les agissements dénoncés et en « vérifier la véracité » [22].

L'employeur ne peut pas rester passif et s'abstenir de toute réaction, peu important que les faits ne soient *in fine* pas établis [23]. À défaut, il manque à son obligation de sécurité et le salarié peut solliciter une indemnisation à ce titre [24], nonobstant l'absence de harcèlement caractérisé.

Critère n° 2. Ensuite, le salarié doit caractériser l'existence d'un préjudice « dont il aurait personnellement souffert » [25].

Critère n° 3. Enfin, en dernier lieu, le lien de causalité doit être établi, le salarié devant démontrer que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité constitue la cause exclusive du préjudice subi [26].

Le harcèlement en lui-même. En théorie, le seul fait que l'employeur ait bien respecté son obligation de sécurité ne permet pas d'écarter l'indemnisation au titre du harcèlement moral subi, dès lors que ce dernier est caractérisé.

La jurisprudence considère en effet que l'obligation de sécurité est « distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail **N° Lexbase : L0724H9P** et ne se confond pas avec elle » [27].

En d'autres termes, même si l'employeur a scrupuleusement respecté son obligation de sécurité, mais qu'en dépit de ces précautions, une situation de harcèlement moral est intervenue, le salarié s'estimant « harcelé » peut tenter une action en vue d'être indemnisé de son préjudice moral.

Une telle approche suppose néanmoins – contrairement à l'indemnisation fondée sur l'obligation de sécurité, admise nonobstant l'existence d'un harcèlement moral [28] – que le harcèlement soit effectivement caractérisé, ce qu'il appartient au salarié de démontrer.

Le régime probatoire en la matière lui est cependant favorable puisqu'il suffit que le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement » [29]. La charge de la preuve ne repose donc pas uniquement sur ce dernier [30]. En outre, le préjudice paraît présumé si les faits de harcèlement sont caractérisés [31].

Cumul. En synthèse, le salarié pourrait demander l'indemnisation de son préjudice distinct lié au harcèlement moral :

- en se fondant sur un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, ce qu'il devrait être en mesure de démontrer. Corrélativement, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité, en établissant avoir pris toutes les mesures préventives et, le cas échéant, correctives, destinées à pallier la situation ;
- en se fondant sur le harcèlement moral en lui-même, ce qui suppose néanmoins de prouver l'existence effective de celui-ci et du préjudice subi de ce fait. Le cas échéant, l'employeur a, en pratique, tout intérêt à éviter de qualifier lui-même expressément une situation de « harcèlement moral », cette caractérisation incombant en tout état de cause aux juridictions compétentes.

En théorie, le salarié peut se prévaloir de ces deux fondements, les deux indemnisations allouées à ce titre pouvant se cumuler. Encore faut-il, toutefois, qu'il démontre l'existence de deux préjudices distincts [32].

II. L'indemnisation des salariés « mis en cause »

Au-delà de la question de l'indemnisation des salariés s'estimant victimes de harcèlement moral, se pose celle des salariés qui ont été mis en cause dans le cadre de l'enquête et désignés comme les « auteurs » des faits allégués.

Classiquement, à l'issue d'une enquête interne, les salariés reconnus « coupables » des faits sont sanctionnés, le Code du travail prévoyant d'ailleurs expressément que « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire » [33]. Selon l'ampleur et la gravité du comportement, ledit salarié pourra être licencié, le cas échéant pour faute grave.

Ceci précisé, la pratique accrue des enquêtes internes conduit à s'interroger sur le sort des salariés qui, initialement mis en cause, seraient finalement lavés de tout soupçon, eu égard aux retombées internes et à l'impact sur le climat social qu'est susceptible de générer, en pratique, une telle situation.

Principe de l'enquête. Comme évoqué précédemment, en présence d'une dénonciation de faits de harcèlement moral, et à l'aune de son obligation de sécurité, l'employeur a intérêt à diligenter une enquête interne.

Même si une telle enquête n'est théoriquement pas l'unique moyen imparti à l'employeur pour satisfaire son obligation [34], l'étude de la jurisprudence tend à démontrer qu'elle s'avère, en pratique, incontournable dès lors qu'il s'agit de « vérifier la véracité » [35] des agissements dénoncés ou d'en apprécier la mesure.

Modalités de l'enquête. La jurisprudence adopte une approche relativement souple quant aux modalités auxquelles une enquête interne doit répondre. En particulier, le salarié mis en cause ne bénéficie pas, à proprement parler, des mêmes garanties que celles pouvant être attachées à une procédure pénale.

Il a ainsi été jugé que l'employeur n'a pas l'obligation d'auditionner la totalité des salariés travaillant dans le service concerné [36], ni même d'associer les représentants du personnel à la conduite de l'enquête [37]. En outre, le salarié mis en cause ne peut ni réclamer l'accès au dossier, ni une confrontation avec ses collègues le mettant en cause [38], l'enquête pouvant même être menée à son insu [39].

Il est néanmoins raisonnable de considérer qu'une telle enquête doit, en pratique, présenter un certain nombre de garanties, en particulier pour préserver une certaine impartialité, le principe du contradictoire, ou encore la confidentialité des échanges.

Préjudice. *A contrario*, il ne peut être exclu qu'une enquête qui serait conduite avec une trop grande légèreté par l'employeur (processus brutal, mené sans discrétion, pressions, etc.) puisse ouvrir droit, pour la personne mise en cause, à une indemnisation au titre du préjudice subi (atteinte à l'image ou préjudice professionnel, par exemple). Plus encore, si les conditions de l'enquête ont eu pour effet de particulièrement malmené la personne mise en cause (mise à l'écart, caractère vexatoire etc.), cette dernière pourrait

aller jusqu'à prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en solliciter la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Au-delà, la force probante d'un rapport rendu à l'issue d'une enquête « bâclée » pourrait être remise en cause dans le cadre d'un contentieux ultérieur.

Frais d'avocat. De même, à l'instar de toute personne, le salarié mis en cause pourrait – dès le stade de l'enquête et en dehors de toute procédure judiciaire – souhaiter être conseillé par un avocat, a fortiori si l'enquête est externalisée par l'employeur auprès d'un cabinet d'avocats. Ces derniers sont, en effet, tenus d'informer les personnes mises en cause dans le cadre de l'enquête de leur droit de recourir à une telle assistance, en vertu de leur déontologie générale [40] et des recommandations de leur Ordre en la matière [41] [42].

Ce faisant, ces salariés pourraient être tentés de solliciter la prise en charge, par l'employeur, des honoraires de l'avocat qu'ils auraient décidé de saisir dans ce contexte, ce qui conduit à s'interroger sur la nature de tels frais.

À cet égard, les « frais professionnels » devant être pris en charge par l'employeur sont définis, du point de vue de l'Urssaf, comme « les charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé, que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de sa mission » [43].

Cette définition ne devrait pas permettre, selon notre interprétation, d'y inclure les frais supportés par le salarié au titre du recours à un avocat dans le cadre d'une enquête interne, ne serait-ce qu'eu égard au caractère facultatif d'une telle assistance. Il n'existe d'ailleurs pas, à notre connaissance, de décision de justice ou position administrative qui se prononcerait en ce sens. La Cour n'a en effet eu l'occasion de se prononcer que dans l'hypothèse – très différente – du salarié contraint d'assurer sa défense dans un procès pénal lié à des faits commis dans le cadre de son activité professionnelle [44].

Synthèse. Les personnes « mises en cause » puis finalement « mises hors de cause » dans le cadre de l'enquête pourraient tenter de solliciter une indemnisation :

- au titre d'un préjudice (par exemple, moral ou d'image) résultant des conditions de mise en œuvre de l'enquête interne, voire – dans certaines hypothèses – en cas de rupture de leur contrat de travail aux torts de l'employeur.

A contrario, l'employeur pourrait s'exonérer de sa responsabilité, s'il parvient à démontrer que l'enquête était nécessaire pour respecter son obligation de sécurité et qu'elle a été assortie de certaines garanties, notamment en termes d'impartialité et de discrétion ;

- au titre des frais engagés pour se faire assister par un avocat. Une telle action aurait néanmoins, selon nous, peu de chance d'aboutir, dès lors que le recours à un avocat est facultatif et intervient en dehors de toute procédure judiciaire.

[1] C. trav., art. L. 1152-2 [N° Lexbase : L0921MC4](#).

[2] Loi n° 2016-1691, du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique [N° Lexbase : L6482LBP](#), dite loi « Sapin II ».

[3] Loi « Sapin II », art. 6 - I.

[4] *Ibid.*

[5] Loi n° 2022-401, du 21 mars 2022, visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, art. 1er [N° Lexbase : L0484MCW](#).

[6] Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 21-22.301, FS-B [N° Lexbase : A47971GR](#).

[7] C. pén., art. 222-33-2-2 [N° Lexbase : L9089ML9](#).

[8] C. trav., art. L. 1411-1 [N° Lexbase : L1878H9G](#).

[9] C. trav., art. L. 1152-1 et s. [N° Lexbase : L0724H9P](#).

[10] Cass. civ. 2, 1er juillet 2003, n° 02-30.576, FS-P [N° Lexbase : A0610C9H](#).

[11] Cass. civ. 2, 22 février 2007, n° 05-13.771, FP-P+B+R+I [N° Lexbase : A2849DU3](#).

[12] CSS, art. L. 452-4 [N° Lexbase : L7788I3T](#).

- [13] C. trav., art. L. 1411-1 [N° Lexbase : L1878H9G](#).
- [14] Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-17729, FS-P+B [N° Lexbase : A9192M3T](#).
- [15] Cass. soc., 2 février 2017, n° 15-26.892, F-D [N° Lexbase : A4143TB3](#) ; Cass. soc., 1er juin 2023, n° 21-23.438, F-B [N° Lexbase : A64019XD](#).
- [16] C. trav. art. L. 4121-1 et s. [N° Lexbase : L8043LGY](#).
- [17] C. trav. art. L. 1152-4 [N° Lexbase : L5790I3T](#).
- [18] Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616, F-P+B [N° Lexbase : A1528HCL](#) ; Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272, FS-P+B [N° Lexbase : A8752HYS](#).
- [19] Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, FS-P+B+R+I [N° Lexbase : A2663RR3](#).
- [20] *Ibid.*
- [21] Cass. soc. 5 octobre 2016, n° 15-20.140, F-D [N° Lexbase : A4439R7K](#).
- [22] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220, FS-B [N° Lexbase : A859378R](#).
- [23] Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551, FP-P+B [N° Lexbase : A3486Z4U](#).
- [24] Cass. soc., 23 novembre 2022, n° 21-18.951, F-D [N° Lexbase : A95288UG](#).
- [25] Cass. soc., 9 décembre 2020 n° 19-13.470, FS-P+B [N° Lexbase : A579939N](#).
- [26] Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-18.149, F-D [N° Lexbase : A61764H9](#).
- [27] Cass. soc., 25 mai 2022, n° 21-12.811, F-D [N° Lexbase : A40847YW](#) ; Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.885, FS-D [N° Lexbase : A1242W77](#) ; Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551, FP-P+B [N° Lexbase : A3486Z4U](#) ; Cass. soc., 7 décembre 2022, n° 21-18.114, F-D [N° Lexbase : A42158YR](#).
- [28] Cass. soc., 23 nov. 2022, préc..
- [29] C. trav., art. L. 1154-1 [N° Lexbase : L6799K9P](#).
- [30] Cass. soc., 7 mai 2008, n° 06-42.185, FS-D [N° Lexbase : A4384D8U](#) ; Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 07-45.632, F-D [N° Lexbase : A7239EIX](#) ; Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 09-42.282, F-D [N° Lexbase : A7239EIX](#).
- [31] Cass. soc., 15 février 2023, n° 21-20.572, F-B [N° Lexbase : A24089DK](#).
- [32] Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, FS-P+B [N° Lexbase : A3825INY](#).
- [33] C. trav., art. L. 1152-5 [N° Lexbase : L0732H9Y](#).
- [34] Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975, FS-B [N° Lexbase : A48605HH](#).
- [35] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220, FS-B [N° Lexbase : A859378R](#).
- [36] Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151, F-D [N° Lexbase : A47343AL](#).
- [37] Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.058, F-D [N° Lexbase : A804774S](#).
- [38] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220, FS-B [N° Lexbase : A859378R](#).
- [39] Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597, FS-P+I [N° Lexbase : A89224LZ](#).
- [40] Décret n° 2023-552, du 30 juin 2023, portant Code de déontologie des avocats, art. 9 [N° Lexbase : L0651MIX](#).
- [41] Annexe XXIV Vademecum de l'avocat chargé d'une enquête interne - Barreau de Paris [\[en ligne\]](#).
- [42] CNB, Guide, L'avocat français et les enquêtes internes, juin 2020 [\[en ligne\]](#).
- [43] Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, art. 1er [N° Lexbase : L2300HBS](#).
- [44] Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.612, FS-P+B+R+I [N° Lexbase : A9633DR9](#) ; Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-13.702, FS-P+B [N° Lexbase : A8288WLK](#).