

## EN CAS DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL, LA LOI ADMET N'IMPORTE QUELLE PREUVE, Y COMPRIS FRAUDULEUSE

**L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à une possible situation de harcèlement, y compris des moyens discutables. Explications.**

Un cadre soupçonné de harcèlement moral peut difficilement se plaindre des moyens de preuve employés pour établir les faits... car tous sont admis en justice. Le recours à une écoute clandestine a ainsi été admis par la Cour de cassation qui précise qu'il ne faut pas confondre cette écoute avec un procédé clandestin de surveillance de l'activité de ce salarié, qui serait une surveillance illicite.

### Toutes les dispositions nécessaires

Pour admettre un tel moyen de preuve, la Cour de cassation rappelle que tous sont admissibles en matière prud'homale et que l'employeur a, envers ses salariés, une obligation de sécurité qui lui impose de prendre toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à une possible situation de harcèlement.

Un salarié licencié pour harcèlement moral reprochait à son patron de s'être appuyé sur un rapport d'une commission d'enquête interne qui avait pris en compte des enregistrements réalisés à son insu lors de réunions de travail. Il invoquait la déloyauté de ce procédé. Mais une telle enquête n'entre pas dans les dispositifs de collecte d'informations qui doivent être préalablement portés à la connaissance des salariés, ont observé les juges.

### Création d'un nouveau droit fondamental

« En effet, si la chambre sociale avait déjà admis qu'on puisse porter atteinte au respect au droit de la vie privée au profit du droit à la preuve, le même tempérament n'avait pas été posé s'agissant d'une preuve résultant d'un dispositif clandestin », précisait ainsi il y a quelques jours au Figaro Me Diane Reboursier, avocate Conseil. La Cour précise que si la preuve doit être par principe loyale, un tel principe ne peut pas conduire à priver une partie de tout moyen de preuve.

« La Cour Européenne des Droits de l'Homme a en effet créé un nouveau droit fondamental, rattaché au droit à un procès équitable : une preuve ne peut pas être écartée systématiquement en raison de son illicéité ou de sa déloyauté, décrypte ainsi Me Diane Reboursier. Le droit à un procès équitable doit être mis en balance avec d'autres libertés fondamentales, comme la vie privée pour déterminer si cette preuve est recevable. »

### Réconcilier les citoyens avec la justice

La Cour tente aussi de réconcilier les citoyens avec la justice. À l'heure du fact-checking et des réseaux sociaux, difficile de justifier que des faits avérés ne puissent pas être sanctionnés pour des raisons vues comme des artifices procéduraux par le grand public. Alors, faut-il se jeter sur son smartphone pour enregistrer un supérieur harceleur ou un salarié injuriant ses collègues...

## ACCIDENTS DU TRAVAIL EN LIEN AVEC LES RPS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

En 2021, 10 662 affections psychiques ont été prises en charge en Accidents du Travail, principalement dans le secteur médicosocial, le transport de personnes, le commerce de détail. Un accident en lien avec les risques psychosociaux (RPS) peut par exemple prendre la forme d'une agression verbale ou physique par des usagers, d'une très vive altercation entre collègues ou d'une situation particulièrement offensante ou humiliante qui donnent lieu à une atteinte à la santé de type stress post traumatique ou dépression. Sont également concernés les malaises en lien avec les RPS, ainsi que les suicides ou tentatives de suicide. La présomption d'AT est retenue pour un malaise survenu au temps et au lieu de travail. Si plusieurs cas ont récemment été médiatisés, peu d'accidents du travail en lien avec les RPS ont pour le moment été reconnus. Quel que soit l'accident (acte suicidaire, malaise, violence...), la survenue d'un tel événement devrait systématiquement être l'occasion de s'interroger sur les dimensions du travail et d'entreprendre une démarche d'analyse. Certains déterminants professionnels peuvent en effet être en cause.