



En cas de harcèlement moral subi par un employé, celui-ci peut utiliser tous les moyens à sa disposition pour en apporter la preuve. C'est ce qu'a confirmé la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 10 juillet.



La Cour de cassation a confirmé qu'un enregistrement, même obtenu clandestinement, peut être utilisé comme preuve s'il est indispensable pour démontrer un harcèlement moral allégué.

En cas de harcèlement moral subi par un employé, tous les moyens de preuve sont acceptables. C'est ce qu'a confirmé la Cour de cassation dans un arrêt du 10 juillet 2024.

La Cour de cassation a rappelé que la déloyauté d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, comme elle l'avait déjà indiqué dans un arrêt du 22 décembre 2023. L'affaire remonte à juin 2015, lorsqu'une secrétaire comptable a été

licenciée. Elle a affirmé avoir subi du harcèlement moral et un licenciement abusif, et a saisi la juridiction prud'homale en octobre de la même année, demandant des dommages et intérêts.

Pour appuyer ses demandes, elle a présenté plusieurs pièces, dont la retranscription d'un enregistrement d'un entretien avec son employeur, réalisé à l'insu de ce dernier. Cet enregistrement visait à prouver qu'elle avait subi des pressions pour signer une rupture conventionnelle et des menaces de licenciement en cas de refus.

Dans sa décision du 29 juin 2022, la Cour d'appel de Montpellier avait écarté cette preuve, la jugeant contraire au principe de loyauté dans l'administration de la preuve et estimant que l'atteinte aux principes protégés n'était pas proportionnée au but poursuivi.

La salariée a alors formé un pourvoi en cassation. La Cour de cassation a annulé cette décision, confirmant qu'un enregistrement clandestin peut être produit s'il est indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué et si l'atteinte à la vie privée de l'employeur est proportionnée au but poursuivi.

L'employeur et ses représentants doivent être conscients qu'un tel comportement peut entraîner des sanctions lourdes, tant sur le plan civil que pénal.

Pour le **SNT**, cet arrêt ouvre de nouvelles perspectives pour la défense des personnels, car dans ce type d'affaires, le salarié est souvent en position de faiblesse, les pressions et menaces étant généralement orales.

Source :

(1) Décision - Pourvoi n°23-14.900 | Cour de cassation. <https://www.courdecassation.fr/decision/668e2438fcf93851fdd644e3>.

(2) Prouver le harcèlement moral au travail : recevabilité de l'... <https://www.village-justice.com/articles/prouver-harcelement-moral-recevabilite-enregistrement-clandestin-autres.50550.html>.

(3) Harcèlement moral : la Cour de cassation opère un revirement de ... <https://www.village-justice.com/articles/harcelement-moral-cour-cassation-opere-revirement-jurisprudance-salutaire.46183.html>.

(4) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 juillet 2024, 23-14.900.. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049989189>.

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail.

Pour caractériser cette infraction, il faut prouver que ces agissements ont entraîné :

- Une atteinte aux droits et à la dignité de la victime ;
- Ou une altération de sa santé physique ou mentale ;
- Ou une menace pour son évolution professionnelle.



À titre d'exemple, des insultes, des humiliations en public ou des brimades constituent des faits de harcèlement. Il en est de même si votre supérieur hiérarchique vous supprime systématiquement vos outils de travail et/ou interdit aux autres employés de vous adresser la parole.

Si vous êtes victime de harcèlement moral dans le secteur public, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez fonctionnaire, contractuel ou stagiaire.

Ces agissements sont interdits quel que soit le lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits. Effectivement, vous êtes protégé par la loi même si les faits ont été commis par un membre du personnel encadrant, par l'employeur ou par un subordonné dont vous êtes le supérieur hiérarchique.

À noter :

Pour que cette infraction soit caractérisée, il n'est pas nécessaire que l'auteur des faits ait eu l'intention d'entraîner une dégradation des conditions de travail de la personne qu'il harcèle. Il suffit que son comportement ait pour effet de nuire à la victime sans pour autant qu'il se rende compte du mal qu'il fait.

Obligation de faire cesser le harcèlement

Dès qu'un cas de harcèlement lui est signalé et que ces faits sont réels, l'administration qui vous emploie doit tout mettre en œuvre pour faire cesser ces agissements. Cela passe, notamment, par une sanction de l'auteur du harcèlement (par exemple, blâme, mutation, voire un licenciement).

Le harcèlement moral est un délit, il entraîne la dégradation des conditions de vie ou de travail de la personne qui le subit. Vous êtes protégé par la loi, alors en cas de harcèlement, faites valoir votre droit au respect et à la dignité avec le **SNT**.

Alerter le comité social territorial et vos représentants du personnel

En tant que victime de harcèlement moral, vous pouvez prévenir :

Les représentants du personnel du Syndicat National des Territoriaux (ils pourront vous aider dans toutes vos démarches),

Le comité social territorial. Ce comité dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de prévenir l'administration de tout cas de harcèlement moral.



SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

Ensemble et pour tous

06 33 98 47 52 courrier.snt@gmail.com www.snt-cgc.fr

