

Harcèlement moral : la jurisprudence s'étoffe

Après avoir apporté des précisions utiles en matière d'enquêtes devant être réalisées par l'employeur en cas de harcèlement moral, en 2022, la Cour de cassation poursuit son travail de construction de la jurisprudence. Elle vient d'apporter de nouvelles précisions et éclairages quant à la responsabilité de l'employeur ou encore la protection des salariés, mais aussi en matière de droit à la preuve lors de débats judiciaires.



Par Carine Cohen, associée,

Au cours du premier semestre 2023, la Cour de cassation s'est prononcée à plusieurs reprises concernant des sujets essentiels en droit du travail, concernant le harcèlement moral et le droit probatoire. En premier lieu, par un arrêt du 19 avril 2023, elle opère un revirement de jurisprudence quant à la protection des salariés dénonçant une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-21.053). En effet, le salarié n'a désormais plus besoin de qualifier précisément les faits dénoncés de harcèlement moral pour bénéficier de la protection posée par le Code du travail (articles L. 1152-2 et L. 1152-3). Toutefois, la Cour précise que la protection ne pourra s'appliquer que si, à la lecture de l'écrit du salarié, l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que le salarié dénonçait bien des agissements de harcèlement. La Cour de cassation demande ainsi aux juges du fond de vérifier le caractère évident de la dénonciation effectuée. En deuxième lieu, la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur l'indemnisation dont peut bénéficier un salarié victime de harcèlement moral. Dans un arrêt du 1^{er} juin 2023, elle précise que le salarié victime peut cumuler une indemnité pour licenciement nul – celle-ci ne pouvant être inférieure à six mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du salarié – et des dommages et intérêts en raison du harcèlement subi (Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 21-23.438). Pour la Cour, le préjudice éprouvé en raison de la nullité du licenciement est relatif à la rupture du contrat alors que celui subi en raison du harcèlement est lié à l'exécution du contrat et aux conditions de travail, ce qui permet bien d'allouer deux indemnités distinctes. En troisième lieu, la Cour de cassation est allée jusqu'à admettre qu'en cas de harcèlement moral, l'employeur pouvait être condamné à verser au salarié une triple indemnisation : au titre de la nullité du licenciement, du harcèlement moral et de la violation de l'obligation de sécurité (Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-23455). La Cour rappelle en

outre que c'est à l'employeur de prouver que le salarié n'a pas subi de harcèlement et qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour respecter son obligation légale de sécurité. A défaut, sa responsabilité est retenue et il doit indemniser le salarié.

Précisions en matière de droit probatoire

La Cour renvoie ainsi l'employeur aux précisions apportées en 2022 en matière de mise en œuvre des enquêtes devant être réalisées par l'employeur afin d'établir l'absence de harcèlement moral ou de prendre les mesures nécessaires visant à y mettre un terme. Mais, plus généralement, au vu de ses dernières jurisprudences, on peut se demander comment l'employeur peut limiter les risques inhérents à la gestion de ses salariés et démontrer qu'il s'est bien conformé à l'ensemble des obligations légales mises à sa charge.

Il est intéressant de constater que, ces dernières années, la Cour de cassation a apporté des précisions à sa jurisprudence en matière de droit probatoire et plus particulièrement s'agissant de l'admission par le juge d'une preuve illicite. Celle-ci a en effet infléchi sa position, sous l'influence de la jurisprudence de la CEDH, et décide désormais que l'illégalité de la preuve n'entraîne pas automatiquement son rejet par les juges prud'homaux. Il appartient désormais à ceux-ci d'apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve.

Ainsi, dans le cadre du désormais célèbre arrêt Petit Bateau (Cass. soc., 30 sept. 2020, 19-12.058), la Cour de cassation avait admis la production d'images issues d'un compte Facebook privé d'un salarié dans la mesure où ces dernières étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée à l'atteinte à la vie privée du salarié. Plus récemment, dans un arrêt du 8 mars 2023, la Cour décide que, si une preuve illicite peut être

admise dans le cadre d'un contentieux, ce n'est qu'à la condition qu'elle soit indispensable à l'exercice du droit de la preuve et si l'atteinte portée à la vie privée du salarié est proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802). Dans cet arrêt, la Cour estime que dès lors que le caractère indispensable de la preuve illicite – en l'espèce une vidéosurveillance – n'est pas démontré, elle ne peut être admise. Dans un autre arrêt, du 22 mars 2023, la Cour de cassation a là encore rappelé, mais cette fois en matière de surveillance d'un salarié par géolocalisation de son véhicule professionnel, que le caractère nécessaire et indispensable de la preuve illicite doit être démontré pour pouvoir être valablement admise en justice (Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-24.729 et 21-22.852).

Conformité au RGPD

Il convient de rappeler que la surveillance des salariés obéit à des règles strictes. En particulier pour ce qui concerne la protection des données à caractère personnel. En effet, la conformité au règlement (UE) 2016/679, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD), des traitements mis en œuvre par l'employeur, lequel agit en tant que responsable de traitement, apparaît comme une condition de validité de la majorité des éléments de preuve dont il dispose. Les traitements ainsi réalisés dans le cadre de la gestion des ressources humaines se fondent sur l'exécution des contrats de travail conclus avec les salariés, ce qui dispense l'employeur d'obtenir leur consentement, la notion même de consentement libre et éclairé se trouvant disqualifiée par le lien de subordination.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur, pour pouvoir utiliser les données à caractère personnel dont il dispose dans un cadre contentieux, doit se conformer à un ensemble d'obligations à l'égard des personnes concernées. Parmi les principales, il convient de veiller à l'information des personnes, le respect de leur droit et le respect d'une durée de conservation qui ne dépasse pas le temps strictement nécessaire à la réalisation des finalités poursuivies.

En premier lieu, il lui incombe d'informer les salariés en application des articles 13 et 14 du RGPD. Dès la collecte des données personnelles, il doit informer les candidats et salariés de l'existence du traitement, de ses caractéristiques et des droits dont ils disposent au regard du traitement de leurs données. En deuxième lieu, durant toute la relation entre les parties, l'employeur devra garantir les droits des salariés au regard de leurs données à

caractère personnel (articles 15 à 22 du RGPD) et en particulier : le droit d'accès, de rectification et d'effacement des données, ainsi que le droit à la limitation. Dans le cas particulier de la relation de travail, le salarié ne saurait en revanche bénéficier du droit d'opposition, lequel ne pourrait être invoqué par le salarié dans le but de voir des éléments de preuve supprimés, dans la mesure où le traitement répond à une obligation légale ou est nécessaire à l'exécution d'un contrat. En troisième lieu, il conviendra de veiller à la durée de conservation des données (article 5-1-e) du RGPD, laquelle devra être adaptée selon le type de personne concernée, la finalité du traitement en cause et la nature de la donnée traitée. Sur ce dernier point, l'existence d'un contentieux avec un salarié justifiera bien entendu de conserver les données jusqu'à ce que le litige soit soldé.

En respectant ces principes fondamentaux, et en l'absence de manquement aux autres obligations issues du RGPD (sécurité des données, conduite d'une analyse d'impact, tenue de la documentation requise, etc.), l'employeur ne devrait pas rencontrer de difficulté liée à la protection des données dans l'administration de la preuve.

Intérêt légitime de traitement des données

Si d'aventure la conformité au RGPD ne se trouvait pas totale, il devient intéressant de rapprocher la récente position de la Cour de cassation avec la doctrine de la Cnil en matière de traitements fondés sur l'intérêt légitime. Sur ce point, il convient de relever qu'un traitement de données à caractère personnel peut se fonder sur l'intérêt légitime poursuivi par l'organisme, sous réserve de ne pas méconnaître l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée. La Cnil reconnaît d'ailleurs que les traitements de données à caractère personnel liés à la gestion des outils de production des salariés, notamment informatique, relèvent de l'intérêt général. Dans ce cas, le Comité européen de la protection des données (EDPB), comme la Cnil, impose de conduire une mise en balance entre les intérêts poursuivis par le responsable de traitement et l'atteinte aux droits des personnes concernées.

In fine, les autorités de protection et la Haute Juridiction adoptent le même raisonnement : le traitement de données d'où proviennent les preuves communiquées peut ne pas être totalement licite et porter atteinte aux droits des salariés dans la mesure où cette atteinte, limitée, se trouve surpassée par le caractère indispensable de leur production pour l'employeur. ■



et Alan Walter, associé, Walter Billet Avocats