

STRESS AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Harcèlement verbal au travail : enregistrer, c'est prouver ?

Mis à jour le 15/04/2021 / Publié le 14/04/2021

En restituant l'enregistrement de conversations comportant des agressions verbales, certaines applications proposent de lutter contre le harcèlement au travail. Ces nouveaux outils ont-ils leur place dans le monde professionnel ?



Pour François-Pierre Lani, avocat associé du cabinet Derriennic Associés, le cadre juridique doit inciter à la prudence.

Quels sont les principes légaux des enregistrements vocaux ?

Dans un cadre privé ou confidentiel, ils ne sont pas autorisés à moins d'avoir le consentement de la personne enregistrée. La peine encourue est d'un an de prison et 45.000 € d'amende. Mais ce cadre connaît une **dérogation** en cas de délit d'agression verbale ou de harcèlement : au nom de la liberté de la preuve, l'enregistrement peut appuyer le dépôt d'une plainte. Dans le **cadre professionnel**, c'est un peu plus compliqué puisque le principe de l'interdiction de la **preuve illicite** ou déloyale fait obstacle à la production d'un **enregistrement vocal clandestin**. La réaction la plus fréquente est l'**arrêt maladie**, complété par une signalisation aux représentants du personnel ou à l'employeur. L'enquête diligentée, si elle confirme les accusations, conduit à une sanction qui peut aller jusqu'au licenciement, voire à des poursuites pénales. Le **conseil prud'hommal** peut être sollicité pour reconnaître le statut de victime, avec un dédommagement.

Un enregistrement se révèle-t-il utile devant les Prud'hommes ?



L'agression verbale ne constitue pas un **délit autonome**, en revanche elle est un élément constitutif du harcèlement moral. Il y a encore cinq ans, la preuve d'un harcèlement était plus difficile à apporter. Depuis la **loi Travail du 8 août 2016**, un faisceau d'indices permet de fournir une preuve "simplifiée" pour établir l'existence d'un harcèlement. Cependant, dès lors que les **enregistrements illégaux** ne sont pas des moyens de preuve admissibles devant le conseil de prud'hommes, les enregistrements communiqués ne seront en principe pas pris en compte. En pratique, d'aucuns vont tenter de "forcer la porte" en transmettant les enregistrements, comptant sur la curiosité des juges pour écouter les enregistrements et en tenir compte officieusement...

Cela peut donc appuyer la décision, mais uniquement si le dossier comporte un **faisceau d'indices** concordants. Je ne peux recommander une telle pratique. Alternativement, le salarié peut préférer se tourner vers une **juridiction pénale**, qui reconnaît les enregistrements au nom de la liberté de la preuve. Mais les délais d'instruction sont longs et le montant de dommages à espérer est moindre. Dans tous les cas la personne dont les propos sont enregistrés peut porter plainte pour enregistrement illicite.

Que recommandez-vous pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement moral au travail ?

Je pense que les **applications** d'enregistrement sonore sont à éviter dans le monde professionnel - déjà pour leur impact délétère sur le **collectif de travail**. Le Code du travail oblige les entreprises à se saisir du sujet en prenant toutes **dispositions** nécessaires en vue de prévenir les **agissements de harcèlement**, avec notamment le document unique d'évaluation des risques ou encore un **référé RH** dédié à ce sujet. Dans l'immense majorité des entreprises, toute accusation de harcèlement est prise très au sérieux, les collaborateurs victimes doivent donc avant tout alerter leur hiérarchie ou la **DRH** de la situation de harcèlement. L'employeur aura l'**obligation** de prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement. Recours ultime, le salarié victime peut prendre le risque de prendre acte de la **rupture de son contrat de travail** si le manquement de son employeur est suffisamment grave et empêche la poursuite du contrat de travail.

Propos recueillis par Gilles Marchand