

ENQUÊTE INTERNE, MODE D'EMPLOI

Si le Code du travail n'impose pas à l'employeur de diligenter une enquête interne lorsqu'un salarié lui rapporte l'existence d'une situation à risque (discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, etc.), les circonstances l'y obligent bien souvent, d'autant plus qu'une décision rendue récemment par la Cour de cassation renforce cette nécessité.

Par un arrêt rendu le 27 novembre 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation a en effet rappelé que tout employeur devait, au regard de son obligation de prévention des risques professionnels, diligenter une enquête en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral, même si de tels faits n'étaient finalement pas démontrés (Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10.551).

Cette enquête ne doit pas nécessairement suivre une procédure déterminée ou un formalisme spécifique, comme en témoigne un autre arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 janvier 2020. En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave en raison d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs répartis en deux services. La cour d'appel avait jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, car l'enquête interne ne répondait pas à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité, la totalité des collaborateurs du salarié n'ayant pas été interrogés. La chambre sociale de la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel et refusé d'écarter les résultats de l'enquête interne (Cass. Soc. 8 janvier 2020, n°18-20.151). L'employeur peut donc limiter le nombre d'entretiens dans le cadre de l'enquête, même s'il aura souvent intérêt à interroger le plus de salariés possibles, afin de mieux comprendre la situation et d'affiner les éventuelles mesures à prendre.

Il va de soi que, plus l'enquête interne sera menée rigoureusement, mieux l'employeur sera protégé en cas de contentieux ultérieur. Si elle est parfois confiée à une cellule interne ou à des intervenants spécialisés en risques psychosociaux, on constate que l'enquête interne est de plus en plus souvent externalisée à un avocat qui, du fait de ses compétences techniques, de son statut et de sa



Lionel PARAIRE

déontologie, pourra la conduire en toute quiétude et en toute confiance. L'avocat le fera d'autant mieux qu'il est indépendant, extérieur à l'organisation et agira en toute confidentialité et neutralité, ce qui peut parfois se révéler délicat pour les équipes de ressources humaines.

L'Ordre des Avocats du Barreau de Paris s'est d'ailleurs déjà saisi du sujet, puisqu'il a, par une délibération en date du 8 mars 2016, considéré que « l'enquête interne (entrait) dans le champ professionnel de l'avocat », et adopté ensuite un « Vademecum de l'avocat chargé d'une enquête interne », qui a intégré, le 13 septembre 2016, le Règlement Intérieur du Barreau de Paris par la création d'une Annexe XXIV, modifiée en dernier lieu en décembre 2019.

La protection des parties prenantes à l'enquête interne repose fondamentalement sur le fait que « l'avocat chargé d'une enquête interne se doit d'observer, en toutes circonstances, nos principes essentiels », et notamment ceux « de conscience, d'indépendance, d'humanité, de loyauté, de délicatesse, de modération, de compétence et de prudence ». La présence de l'avocat apporte en outre une garantie d'indépendance et de secret professionnel vis-à-vis de son mandant.

Si l'enquête interne ne doit suivre aucune procédure obligatoire, il convient, selon nous, de respecter une certaine méthodologie et de se poser, en lien avec les représentants de l'entreprise, un certain nombre de questions :

- Préparation de l'enquête : que sait-on à ce stade ? qui participera à l'enquête ? quelles sont les personnes à auditionner et les questions à leur poser ? dans quel lieu organiser les entretiens ?

- Déroulement de l'enquête : les personnes auditionnées peuvent-elles être assistées ? peut-on collecter des documents ? les échanges seront-ils retranscrits ou enregistrés ?

- Conclusion de l'enquête : quelle forme doit prendre le rapport ? à qui doit-on communiquer les conclusions ? quelles seront les suites à donner et les sanctions éventuelles à prendre ?

Quel que soit le résultat de l'enquête, avec ou sans la participation des représentants du personnel, l'employeur aura investigué et satisfait ainsi à son obligation de sécurité de moyen renforcée. L'enquête interne constitue donc un outil que les DRH ne devraient pas hésiter à utiliser pour apaiser les tensions, apporter de la transparence au sein des équipes et mettre en lumière, le cas échéant, des situations ou des comportements qu'il convient de faire cesser.

Lionel Paraire
Avocat Associé – Médiateur



GALION
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

11 bis rue de Moscou
75008 Paris
T. +33 (0)1 76 77 33 00
F. +33(0)1 76 77 33 01
<https://galion-avocats.com>