

Enquêtes internes en entreprise : le point sur les nouveautés et les dernières jurisprudences

L'enquête interne est désormais un passage obligé en entreprise, et les employeurs se doivent d'être informés des pratiques en la matière. Depuis quelques années, la jurisprudence s'étoffe et les juges du fond, en parallèle de la Cour de cassation, approfondissent certains points, précisent certaines étapes et nous donnent plus d'informations sur la marge de manœuvre dont dispose l'employeur dans la conduite des enquêtes.

Faisons le point sur quelques arrêts rendus au cours de ces derniers mois et retenons, au passage, quelques mots clés en matière d'enquête interne.

1. « Obligatoire » : la mise en place d'une enquête est obligatoire lorsque, par exemple, un salarié dénonce une situation de souffrance au travail ou bien des faits de harcèlement ou encore de discrimination. L'employeur doit alors prendre les mesures adéquates en réalisant, a priori, une analyse précise de la situation, et donc, une enquête.

Si la règle résulte majoritairement d'un arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2011¹, les juges du fond rappellent régulièrement ce principe. Ainsi en a par exemple jugé la Cour d'appel de Rennes dans un arrêt du 22 février 2024² : « *L'absence de mise en place d'une enquête interne après des révélations et des plaintes de harcèlement moral par un salarié est un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels, entraînant un préjudice à son salarié* ».

2. « Nécessaire » : une exception réside toutefois dans le fait d'avoir déjà la connaissance des faits relevant d'un manquement du salarié. Ainsi, lorsque le comportement du mis en cause est matériellement établi, il n'y a pas lieu pour l'employeur d'ordonner une enquête³. Pour qu'une enquête interne justifie le délai pris dans le déclenchement de la procédure disciplinaire, il faut qu'elle ait été nécessaire⁴.

3. « Célérité » : la rapidité dans la réaction est un point incontournable en matière d'enquête. L'on ne compte plus les arrêts qui relèvent, en tant que facteur crucial de leur décision, le délai pris par l'employeur dans la réponse à la dénonciation d'un salarié⁵.

Le 22 février 2024 la Cour d'appel de Rennes relevait, par exemple, que l'employeur démontrait avoir agi

« sans tarder » puisqu'il avait démarré une enquête le lendemain de la dénonciation de faits de harcèlement moral. La Cour d'appel de Versailles relevait, de son côté, le 5 janvier 2023⁶, qu'une enquête diligentée deux mois après avoir été saisie et, qui plus est, sous la pression de l'inspection du travail et du médecin du travail, démontrait d'un non-respect par l'employeur de son obligation légale de prévention des actes de harcèlement.

4. « Liberté » : pour la Cour de cassation⁷, l'enquête interne réalisée pour établir l'existence de faits de harcèlement sexuel ou moral reprochés à un salarié n'est soumise à aucun formalisme. L'enquête est ainsi libre dans la forme et l'employeur a le droit de mettre en place les mesures qu'il souhaite.

Concrètement, l'employeur peut ainsi choisir qui va conduire l'enquête (personnel des RH, prestataire extérieur, avocat, psychologue, commission d'enquête⁸, appui d'un cabinet *forensic* ou non, les possibilités sont nombreuses), la méthode qui va être utilisée (entretiens en présentiel ou en visioconférence, questionnaires⁹, etc.), si le CSE va être associé à l'enquête ou encore les personnes qui vont être auditionnées.

Sur ce dernier point, les dernières jurisprudences semblent relativement flexibles : ainsi l'enquête n'est pas forcément déloyale même si le mis en cause n'en est pas informé¹⁰, elle ne doit pas nécessairement être menée auprès de l'ensemble des salariés¹¹ et l'employeur n'a pas à faire connaître les critères objectifs de sélection des témoins pour que l'enquête puisse servir de preuve à l'occasion d'un contentieux¹².

5. « Loyauté » et autres principes directeurs : l'enquête n'étant pas soumise au principe du contradictoire¹³, elle doit d'autant plus être réalisée dans le respect de certains principes directeurs. À cet égard, la Cour d'appel d'Agen rappelle que l'enquête est dominée par une « exigence générale de bonne foi entendue en son versant actif d'obligation de loyauté : discrétion, impartialité, traitement équitable »¹⁴.

Pour en démontrer le respect, en contentieux, l'employeur devra transmettre les documents utiles, en particulier le rapport d'enquête mais également, à l'appui, des



1 - Cass. Soc., 29 juin 2011, n°09-70.902

2 - Cour d'appel de Rennes, Arrêt du 22 février 2024, RG n° 20/06065

3 - Cour d'appel de Paris 26 janvier 2022 n°18/13972

4 - Cass. Soc. 17 septembre 2014, n°13-17.382

5 - Cour d'appel de Toulouse, 27 janvier 2023 n°21/02750

6 - Cour d'appel de Versailles 5 janvier 2023 n°21/00315

7 - Cass. Soc. 29 juin 2022, n°21-11.437

8 - Cour d'appel de Poitiers, 4 mai 2023, RG n° 21/02356 ; Cour d'appel de Rennes, 16 mars 2023, RG n° 20/06429

9 - Cour d'appel de Poitiers, 4 mai 2023, précité ; Cour d'appel de Rennes 22 février 2024 précité

10 - Cass. Soc., 17 mars 2021, n°18-25.597

11 - Cass. Soc. 8 janvier 2020 n°18-20.151 ; Cass. Soc. 29 juin 2022 n°21-11.437

12 - Cass. Soc. 1^{er} juin 2022, n°20-22.058

13 - Cour d'appel d'Orléans, 20 février 2024, RG n° 21/01734 ; Cass. Soc. 18 février 2014, n°12-17.557

14 - Cour d'appel d'Agen, 28 novembre 2023, RG n° 22/00645