

L'enquête interne en cours de professionnalisation

Si jusqu'à présent les enquêteurs étaient relativement libres de mener leurs actions comme ils l'entendent, progressivement, l'enquête interne se professionnalise et se formalise. Et c'est tant mieux.

Tant pour l'employeur, qui se réjouira de recevoir un rapport fondé sur une enquête dont le sérieux et la rigueur seront moins susceptibles d'être remis en cause lors d'un éventuel contentieux, que pour le salarié, qui, quelle que soit sa qualité (plaignant, mis en cause, témoin), ne pourra pas regretter d'être reçu dans des conditions qui ne sont pas toujours au rendez-vous aujourd'hui...

Nombreuses sont en effet les décisions qui incitent à l'encadrement des enquêtes internes par des règles plus strictes ou qui sanctionnent, tout simplement, des pratiques encore trop « légères ».

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous en analysons quelques-unes ici.

1. L'ouverture d'une enquête interne, une absence d'obligation à prendre avec prudence

Si la Cour de cassation a jugé en 2024 que l'enquête interne n'est pas obligatoire, il convient de prendre cette flexibilité avec des pincettes (Cass. Soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975).

En effet, l'analyse doit être faite au cas par cas et les juges d'appel restent relativement stricts à cet égard :

- Pour la Cour d'appel de Versailles, l'absence de mise en place d'une enquête interne après des révélations et des plaintes de harcèlement moral est un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels, entraînant un préjudice au salarié. L'employeur doit donc être condamné à ce titre, même si le harcèlement moral n'est pas prouvé ou n'a pas existé (Cour d'appel de Versailles, 27 mars 2025, n° 23/00202)
- Pour la Cour d'appel de Bordeaux, le fait pour l'employeur de se dispenser d'ouvrir une enquête interne (en se réfugiant derrière la plainte déposée par la salariée) peut être considéré comme de la « désinvolture » et est jugé comme un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cour d'appel de Bordeaux, 19 mars 2025, RG n° 22/03242).

L'enquête doit donc être diligentée, sauf à ce que l'employeur puisse démontrer avoir pris les mesures utiles pour répondre aux sollicitations du salarié ou bien, avoir été dans l'impossibilité de le faire.

En outre, celle-ci doit être ouverte dans les plus brefs délais, comme l'a rappelé la Cour d'appel de Riom : lorsque l'employeur est informé de faits, commis à l'occasion du travail, pouvant constituer des agissements de harcèlement, il a l'obligation de procéder, dans les meilleurs délais, à une enquête interne (Cour d'appel de Riom, 30 janvier 2024, n° 21/02032). La Cour d'appel de Paris ayant estimé (logiquement) comme étant « tardive » une enquête effectuée au cours des mois de janvier à juin 2020, alors que l'appelant avait dénoncé l'existence de faits de harcèlement moral dès le 12 juillet 2019 (Cour d'appel de Paris, 20 mars 2025, n° 21/06425).

2. Des entretiens qui doivent déboucher sur des comptes-rendus complets et signés

Ici, c'est la Cour de cassation qui s'est positionnée. Dans un arrêt récent, elle a jugé un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif, notamment, que les comptes-rendus d'entretiens n'étaient pas signés par les salariés auditionnés « et qu'aucune attestation émanant des salariés auditionnés n'était produite de sorte qu'aucun de ces salariés n'avait officiellement endossé la responsabilité des propos qui lui étaient attribués » (Cass. Soc. 12 mars 2025, n° 23-18.111).

De nombreux professionnels devront revoir leur pratique et cela paraît parfaitement cohérent : comment considérer que le salarié qui a témoigné à « pris la responsabilité », comme l'indique la Cour de cassation, de ses propos, s'il n'en a pas signé le contenu ? une telle pratique en déprécie fortement et inévitablement la valeur probante, quand bien même il pourrait être argué de l'indépendance et de l'intégrité des enquêteurs qui auraient recueilli les propos.

Par ailleurs et contrairement à bon nombre de pratiques, la Cour d'appel de Colmar jugeait plus tôt que, selon elle, une enquête était menée à charge en relevant notamment que « les comptes-rendus ne reproduisent pas le déroulement in extenso de chaque entretien mais se présentent sous forme de listes des différents éléments rapportés par chaque salarié. Ces éléments apparaissent ainsi insuffisamment précis et concordants pour permettre de démontrer la réalité des comportements retenus par l'employeur pour caractériser des fautes susceptibles de justifier le licenciement » (Cour d'appel de Colmar, 12 septembre 2023, n° 21/04313).

De la même manière, l'on notera que le rapport d'enquête doit, selon la Cour d'appel de Paris, répondre à une forme bien précise : « Ces rapports d'enquête ne sont ni signés ni corroborés par un rapport écrit de l'enquêteur ou un témoignage, de sorte que leur caractère probant ne peut être jugé suffisant » (Cour d'appel de Paris, 6 mars 2025, n° 23/03132)

En conclusion, même si l'enquête interne n'est pas encore strictement encadrée, elle le devient progressivement sous l'impulsion des contentieux judiciaires qui se sont multipliés ces dernières années. La vigilance s'impose à toutes les étapes de l'enquête : ne sont plus autorisées, en réalité, l'absence de formalisme ou les pratiques peu rigoureuses de certains enquêteurs, au risque de se voir condamner à des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ou même, selon les cas, à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De l'intérêt de faire appel à des professionnels formés et rigoureux en la matière !

Anne Leleu-Été
Avocat Associé, Axel Avocats

