

# Mener une enquête interne

si l'employeur est alerté de faits circonstanciés laissant présumer une situation de harcèlement, diligenter une enquête interne constitue une réaction adéquate. Mise en place d'une commission ad hoc, préparation des entretiens, intervention du CSE... Étape par étape, la procédure requiert méthode et neutralité.

Face aux risques professionnels en entreprise et, en particulier, aux situations de harcèlement, l'enquête interne est devenue la mesure phare devant être mise en œuvre par l'employeur [1]. En effet, elle lui permet d'une part, de satisfaire à son obligation de sécurité et d'autre part, de fonder et justifier d'éventuelles mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé.

Plus précisément, la procédure permet à l'employeur de vérifier si les faits dont il a été alerté sont établis et d'avoir une compréhension claire de la situation dénoncée afin de prendre, le cas échéant, les mesures appropriées pour la faire cesser.

Si la loi ne prévoit pas spécifiquement le principe d'une enquête interne en matière de harcèlement moral ou sexuel en dehors du droit d'alerte déclenché par le comité social et économique (CSE), certaines associations gestionnaires ont d'ores et déjà intégré cette pratique et ses composantes dans leurs normes internes.

## 1 Le déclenchement de la démarche

La victime supposée peut se confier aux représentants du personnel – qui lanceront alors un droit d'alerte, au médecin du travail ou encore directement à l'employeur. Dans le premier cas, le déclenchement d'une enquête interne est une obligation légale pour l'employeur. À l'inverse, dans les autres cas, la démarche peut relever d'une norme interne impérative ou, à défaut, de la volonté d'éviter une condamnation pour inaction fautive de l'employeur [2]. En l'absence d'alerte, rien n'interdit non plus à ce dernier de procéder à une enquête, en cas de soupçons circonstanciés.



Pour garantir la force probante de l'enquête, l'audition de la personne mise en cause est recommandée afin qu'elle puisse exposer sa version des faits.

## 2 Le déroulé

**1<sup>er</sup> temps.** L'employeur doit en priorité réagir face à l'alerte portée à sa connaissance, en informant son émetteur de l'organisation prochaine d'une enquête et en proposant à la victime supposée un échange afin d'évoquer les faits plus en détail. Par souci d'aménagement de la preuve, il est recommandé de procéder par courrier ou mail avec accusé de réception.

**2<sup>e</sup> temps.** Lorsque l'enquête interne n'est pas confiée à un

prestataire extérieur, elle est généralement menée par une commission composée librement, de membres de la direction et, éventuellement, de représentants du personnel. En ce sens, la Cour de cassation précisait cet été qu'une enquête interne ne pouvait être écartée des preuves produites au motif qu'elle avait été confiée à la direction des ressources humaines et non aux représentants du personnel [3]. En pratique, même si l'auteur d'un rapport d'enquête n'est pas tenu de satis-

faire aux exigences d'impartialité et d'indépendance applicables en matière judiciaire [4], il est recommandé de composer cette commission de personnes « neutres », ce qui exclut notamment les collègues et la hiérarchie du salarié mis en cause ou de la victime supposée.

**3<sup>e</sup> temps.** La commission d'enquête devra ensuite définir l'ordre des entretiens, les personnes chargées de les conduire et la trame des questions à poser. À cet égard, il est d'usage de démarrer par des questions générales (emploi occupé, rapport avec la victime ou

**« La commission ne doit pas être composée des collègues et de la hiérarchie des personnes concernées. »**

l'auteur, etc.) avant d'interroger sur des points plus précis (changement de comportement, manifestations apparentes, etc.), sans que ces questions ne puissent toutefois porter une atteinte excessive au respect de la vie privée des salariés.

Dans cette logique de discrétion, les entretiens devront également être organisés à des horaires différents. Toutefois, la discrétion ne devrait pas conduire à anonymiser l'ensemble des témoignages, le juge ne pouvant fonder sa décision sur des témoignages anonymes synthétisés dans le rapport d'enquête [5].

Les personnes interrogées sont déterminées librement par la commission d'enquête, sous réserve de ne pas mener une enquête arbitraire [6]. Ainsi, il n'y a pas d'obligation d'interroger l'ensemble des collaborateurs du salarié accusé [7],

## Comment libérer la parole ?

Afin d'assurer la protection de la victime supposée et de créer un climat de confiance libérateur de parole, des mesures d'éloignement peuvent être envisagées à l'encontre du salarié mis en cause, telles que la mise à pied à titre conservatoire, qui suppose toutefois l'engagement concomitant ou immédiat d'une procédure disciplinaire, la « mise en disponibilité provisoire » [1], moyennant le maintien de la rémunération du salarié, ou encore la mutation temporaire au sein d'un

autre service, sous réserve de l'accord du salarié. Du côté de la victime supposée, une dispense d'activité rémunérée peut être envisagée avec son accord. Par ailleurs, afin de rassurer les salariés entendus, il pourrait être opportun de leur rappeler la protection dont ils disposent en qualité de témoin de faits de harcèlement [2].

[1] Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-23.503

[2] Code du travail, articles L1152-2 et L1153-2

# en cas de harcèlement

même lorsque le harcèlement est commis envers tous [8], et les critères objectifs de sélection des personnes auditionnées n'ont pas à être connus afin de faire du rapport d'enquête un mode de preuve recevable [9]. De même, le fait de ne pas confronter le salarié mis en cause et sa victime supposée [10], ou de ne pas informer ou auditionner la personne mise en cause dans le cadre de l'enquête, ne constitue pas une preuve déloyale et ne rend pas en soi les conclusions de l'enquête irrecevables devant le juge [11]. Toutefois, pour garantir la force probante de l'enquête, l'audition de la personne mise en cause est recommandée afin qu'elle puisse exposer sa version des faits.

**4<sup>e</sup> temps.** À l'issue des entretiens, un rapport d'enquête est

rédigé par la commission, le plus souvent en lien avec le CSE, compte tenu de ses prérogatives en matière de santé et de sécurité. Le rapport synthétise l'ensemble des étapes de l'enquête, de l'alerte initiale aux conclusions de l'enquête quant à la qualification des faits. Les mesures prises par l'employeur n'y sont pas inscrites en ce qu'elles relèvent de son pouvoir exclusif. Le rapport est généralement communiqué à la victime supposée et à la personne mise en cause, même si à défaut, le rapport n'en est pas moins recevable devant un conseil de prud'hommes [12]. Notons que le juge n'est pas lié par les conclusions de l'enquête et en appréciera souverainement la valeur probante [13].

## 3 Issues de l'enquête

L'employeur peut user de son pouvoir de sanction et de direction afin, le cas échéant, de faire cesser la situation de harcèlement révélée et de sanctionner son auteur. Lorsqu'une enquête interne est diligentée, le délai de prescription commence à courir à la clôture de l'enquête, considérée comme la date de connaissance des faits par l'employeur [14].

Bérénice Joly-Hauffray,  
avocate, cabinet Picard avocats

[1] Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, article 4

[2] Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902 Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551

[3] Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 20-22.058, Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437

[4] Cour d'appel (CA) Paris,

29 août 2018, n° 16/13810

[5] Cass. soc., 4 juill. 2018, pourvoi n° 17-18.241, arrêt n° 1100 FS-P + B

[6] CA Paris, 9 nov. 2021, n° RG 20/05236; CA Pau, chambre sociale, 10 février 2022, n° 19/01351

[7] Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 20-22.058

[8] Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151

[9] Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 20-22.058

[10] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220

[11] Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597; Cass. soc. 27 mai 2021, n° 19-23.984

[12] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220

[13] Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437

[14] CA Toulouse, chambre 4, 18 juin 2021, n° 2021/464

## Publi-information

### UNE NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE DU NUMÉRIQUE POUR RÉPONDRE AUX NOUVEAUX ENJEUX !



La feuille de route du numérique en santé initiée en 2019 prendra fin en 2022. La Délégation du numérique en santé a annoncé une nouvelle version pour 2023. Sa mise en élaboration vient d'être lancée et sera soumise à une large concertation qui devrait aboutir à une nouvelle feuille de route mi-avril 2023. Celle-ci devrait s'appuyer sur la même philosophie et pérenniser la démarche de la précédente feuille de route. Des premiers enjeux se dessinent autour de la cybersécurité, du médico-social et de l'appropriation des outils. Pour le secteur médico-social, des sujets émergent en lien avec la confiance réciproque, l'urgence de l'interopérabilité et le décloisonnement.

Par Nathalie Bessis-Levy, Consultante WELIOM

Sur la question de la confiance, la défiance étant souvent liée à l'ignorance, on peut faire le lien avec la nécessaire acculturation au numérique. Il s'agit d'impliquer l'ensemble des citoyens, qui doivent se sentir le plus à l'aise possible avec les outils numériques, mais aussi les professionnels de santé, qui doivent monter en compétences. WELIOM propose d'ailleurs en ce sens des formations spécialisées pour les professionnels. Cette compréhension facilite l'adhésion et doit permettre à chacun de faire des choix conscients et éclairés sur les usages.

Concernant l'interopérabilité, capacité d'un service numérique à interagir avec les autres, celle-ci répond à des normes précises et devient une réalité en France : l'Etat fixe les cadres d'interopérabilité et les prestataires s'y astreignent. Il reste des actions à mener pour une application concrète afin que l'interopérabilité puisse jouer à plein son rôle et ainsi fiabiliser tous les échanges.

Enfin, le décloisonnement doit permettre de fluidifier les parcours dans le sens de l'accompagnement global et continu. À notre sens, l'essentiel réside dans le décloisonnement du parcours de santé au sein du parcours de vie. C'est le sujet de l'inclusion : scolarité, habitat, emploi... Les personnes accompagnées sont associées à des structures spécialisées mais la perspective ne serait-elle pas finalement qu'elles le soient de moins en moins ? Cette démarche est aujourd'hui trop cloisonnée et l'accompagnement des personnes âgées, handicapées, des enfants à protéger, des personnes en difficultés spécifiques ou sociales se doit d'être plus intégré à la société.

Gageons que cette nouvelle feuille de route saura répondre avec efficacité à ces enjeux sociétaux !



WELIOM, cabinet de conseil dédié au secteur de la santé, a développé une offre d'accompagnement spécifique.

Plus d'infos sur :

[www.weliom.fr](http://www.weliom.fr)