

> **Enquête interne** : quelles sont les clés d'une procédure réussie ?

> **Le groupe Pochet** se dote d'un nouvel accord sur l'égalité et les conditions de travail

> **Le réseau immobilier Les Agences de Papa** offre un jour de congé pour l'anniversaire de ses salariés

DROIT DISCIPLINAIRE

Enquête interne : quelles sont les clés d'une procédure réussie ?

Harcèlement moral ou sexuel, discrimination, droit d'alerte du CSE, etc. L'enquête interne est devenue une pratique courante au sein des entreprises lorsqu'un salarié dénonce un acte répréhensible commis en leur sein. Comment la mener à bien, en respectant le contradictoire ? Faut-il systématiquement y associer les représentants du personnel ? L'externalisation est-elle une bonne solution ? Éléments de réponse avec plusieurs avocats spécialisés en droit du travail et membres de services RH.

Faut-il mener une enquête interne lorsqu'un salarié dénonce, par exemple, des faits de harcèlement moral ou de discrimination ? Si oui, comment s'y prendre ? Ces questions sont régulièrement posées aux services de ressources humaines des entreprises, qui se trouvent parfois face à des situations complexes. Les droits de

d'alerte, l'employeur est tenu de procéder immédiatement à une enquête (*C. trav.*, art. L. 4132-2). Au-delà de cette situation, qu'en est-il ? « La **jurisprudence** récente de la Cour de cassation tend à imposer à l'employeur une « obligation » d'organiser une **enquête interne** lorsque des faits de **harcèlement** sont dénoncés par un salarié », considère César Solis, avocat conseil au sein du cabinet Steering Legal. Selon Jonathan Azerad, avocat associé de Five Avocats, l'enquête interne s'impose à l'employeur en raison de son **obligation de sécurité**. « L'absence de réalisation d'une enquête interne, lorsque la situation pouvait la justifier, nous est le plus souvent reprochée en contentieux », confirme Anne Leleu-Été, avocate associée chez Axel avocats. À ses yeux, un « juste équilibre doit être trouvé en pratique, car il peut s'avé-

se protéger au mieux et faire valoir le respect de leur obligation de santé et de sécurité, l'enquête est un des outils permettant d'y parvenir ».

... sans cadre juridique structuré en dehors du droit d'alerte

Comme nous le rappelle César Solis (Steering Legal), une **distinction** doit être faite entre l'**enquête interne résultant du droit d'alerte** d'un membre du CSE, pour laquelle un cadre légal existe, et celle engagée « **en opportunité** » par l'entreprise. En dehors du droit d'alerte, le Code du travail n'organise pas la conduite de l'enquête. Face à cette absence de cadre légal ou réglementaire, Anne Leleu-Été (Axel avocats) considère que des **principes essentiels** doivent guider l'action de l'entreprise : impartialité, indépendance, neutralité, confidentialité et loyauté. À cette fin, elle recommande de **structurer sa stratégie, avant le lancement de l'enquête**, autour de plusieurs questions :

Louise Peugny, avocate associée au sein du cabinet Voltaire, note « une prise de conscience des entreprises. À l'origine mal préparées, insuffisamment informées, les entreprises que nous accompagnons se montrent de plus en plus vigilantes ». Constat partagé par Jean-François Beugnon, ancien DRH aujourd'hui avocat : « les entreprises ont désormais conscience que pour

« Rien ne doit être laissé au hasard car, à l'évidence, toute erreur pourrait être reprochée à l'employeur », considère-t-elle. Pour sa part, Jean-François Beugnon (JFB Avocat) insiste sur la nécessité de communiquer autour de l'enquête interne, que ce soit au lancement de celle-ci ou lors de sa restitution.

L'enquête interne, un passage obligé pour l'entreprise...

Lorsqu'un membre du comité social et économique (CSE) exerce son droit