

L'impartialité de l'enquête interne et le respect du contradictoire à la suite des arrêts de la chambre sociale du 29 juin 2022

07/09/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Emmanuel Daoud et Bilkiss Omarjie, respectivement associé-fondateur et élève-avocate au sein du cabinet Vigo, analysent les deux arrêts du 29 juin 2022 qui traitent de l'impartialité et du principe du contradictoire dans les enquêtes internes.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans deux arrêts rendus le 29 juin 2022, a eu l'occasion de préciser sa jurisprudence relative à l'impartialité et au principe du contradictoire dans les enquêtes internes.

► *Différentes juridictions ont déjà été amenées à reconnaître tant la condition d'impartialité de l'enquête interne que la nécessité pour celle-ci de respecter le principe du contradictoire (par exemple : cour d'appel de Paris, 19 mars 2019, n° 17/03858 ; cour d'appel de Paris, 14 mars 2019, n° 18/03484 ; cour d'appel de Paris, 15 janvier 2020, n° 17/11200 et cour d'appel de Paris, 22 janvier 2020, n° 17-12240 ; arrêt du 17 mars 2021 ; arrêt du 8 janvier 2020).*

Ces arrêts apportent des précisions bienvenues concernant le cadre des enquêtes internes, précisions qui seront à contrebalancer avec les obligations de loyauté, d'information et de sécurité incombant à l'employeur.

Rapport d'enquête interne et matérialité de faits

Dans un premier arrêt du 29 juin 2022, la Cour de cassation indique qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante du rapport d'enquête interne, au regard le cas échéant, des autres éléments de preuve produits par les parties, dès lors que l'employeur n'a pas mené "d'investigations illicites".

La cour d'appel, pour retenir l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement, avait considéré que l'enquête interne qui avait fondé le licenciement pour faute grave du salarié visé avait été menée de manière déloyale. La juridiction d'appel s'appuyait pour son raisonnement sur trois éléments : premièrement, l'enquête s'était déroulée sans audition de l'ensemble des salariés témoins ou intéressés par les faits litigieux ; deuxièmement, les salariés ayant dénoncé les faits avaient été entendus ensemble ; troisièmement, le compte rendu de l'audition du salarié licencié n'avait pas été signé par lui et ne précisait pas la durée de cette audition ni le temps de repos du salarié mis en cause. La cour décidait ainsi d'écarter le rapport d'enquête interne des débats.

L'employeur considérait, lui, que le principe de liberté de la preuve en matière prud'homale impliquait que les faits de harcèlement moral et sexuel pouvaient être démontrés par tous moyens et que c'est à tort que les juges du fond s'étaient bornés à

considérer que l'enquête interne menée par l'employeur était déloyale, rendant ainsi le rapport sans valeur probatoire.

La Cour de cassation infirme l'arrêt d'appel sur le fondement suivant :

"En statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter des débats le rapport d'enquête interne dont elle constatait qu'il faisait état de faits de nature à caractériser un harcèlement sexuel ou un harcèlement moral de la part du salarié licencié, sans examiner les autres éléments de preuve produits par l'employeur qui se prévalait dans ses conclusions des comptes rendus des entretiens avec les salariés entendus dans le cadre de l'enquête interne ainsi que d'attestations de salariés, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

La Cour de cassation rappelle également l'obligation de sécurité incombant à l'employeur informé de possibles faits de harcèlement sexuel ou moral dénoncés par des salariés et réaffirme l'utilité et la nécessité de mener une enquête interne pour mettre un terme à tout agissement éventuel.

Cette reconnaissance par la Cour ne doit toutefois pas diminuer la nécessité pour l'employeur de mener des enquêtes internes impartiales et contradictoires s'il souhaite pouvoir se prévaloir sereinement des éléments recueillis dans l'hypothèse d'un contentieux ultérieur.

Droit de la défense, contradictoire et communication des éléments recueillis pendant l'enquête interne

Dans un second arrêt du 29 juin 2022, la Cour de cassation rappelle que le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire n'impose pas, dans le cadre d'une enquête interne, que le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies. Ces principes n'imposent pas plus que l'employé visé par l'enquête interne soit confronté aux collègues qui le mettent en cause, ni même qu'il soit entendu au cours de cette procédure.

Pour la Cour de cassation, le respect des droits de la défense et le principe du contradictoire n'impliquent que la possibilité pour le mis en cause de discuter ultérieurement devant une juridiction de jugement de la décision de l'employeur ou des éléments qui la fondent.

En l'espèce, la salariée visée par l'enquête interne, et ayant fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, faisait grief à l'arrêt d'appel d'avoir considéré que l'enquête interne diligentée par son employeur avait été impartiale alors même que la salariée n'avait été informée de l'existence de ladite enquête que postérieurement à la clôture de cette dernière. Elle reprochait également à l'enquête interne le non-respect du contradictoire dans la mesure où, bien que mise en cause, elle n'avait été ni entendue ni confrontée aux plaignants et témoins.

La Cour de cassation rejette le pourvoi sur ce grief et indique :

"Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement".

Cette décision s'inscrit, comme le rappelle le rapport de madame la conseillère Grandemange annexé à l'arrêt, dans la droite ligne de la jurisprudence antérieure de la chambre sociale. En effet, la Cour s'assure surtout de l'effectivité du droit de discuter les éléments de preuve opposés à une partie, soit devant la juridiction, soit devant le conseil de discipline amené à émettre un avis (en ce sens arrêt du 18 février 2014 et arrêt du 8 septembre 2021).

Il demeure que l'employeur a tout intérêt à respecter, au cours d'une enquête interne, les droits de la défense et de respect du contradictoire afin de pouvoir fonder une décision à l'encontre d'un salarié.

Ces deux arrêts soulignent donc l'importance pour les entreprises de faire des enquêtes internes un outil de gestion de leur risque pénal et plus largement de leur risque contentieux.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Emmanuel Daoud et Bilkiss Omarjie

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/l'impartialite-de-lenquete-interne-et-le-respect-du-contradictoire-la-suite-des-arrets-de-la>