



Mener une procédure d'enquête dans l'entreprise



Claire LE TOUZÉ
Avocate
Simmons et Simmons

CONTEXTE ET PRÉALABLES

Situations la nécessitant

Le DRH peut être confronté à une dénonciation de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination ou à la survenance d'accidents graves dans les locaux de l'entreprise.

Ces zones de risque de contentieux et d'engagement de la responsabilité du dirigeant conduisent le DRH à intervenir.

Aussi doit-il être en mesure d'actionner un outil rapide et efficace pour :

- faire la lumière sur les faits ;

Facultative en théorie, les événements rendent souvent cette « *instruction* » obligatoire. Comment l'organiser, tout en respectant les droits des salariés auditionnés ?

- comprendre les chaînes de responsabilité ;
- et remédier au plus vite à la situation.

L'enquête interne constitue ce levier.

Elle est le sésame pour circonscrire le risque social et judiciaire en permettant au DRH d'être acteur de la gestion des femmes et des hommes dont il a la responsabilité.

Le DRH peut également être saisi d'une demande d'ouverture d'enquête par les membres du CSE qui, dans le cadre de leur droit d'alerte, vont constater une atteinte aux droits des salariés, à leur condition de travail, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.



Remarque

L'inspecteur du travail est également susceptible d'intervenir sur plaintes de salariés et peut enjoindre la direction de mettre en place une enquête pour faire cesser les troubles qui lui ont été rapportés.

D'origine anglo-saxonne, la pratique de l'enquête interne est récente et se développe dans les organisations complexes. C'est pourquoi il faut l'approprier pour être en mesure de l'utiliser le jour J.

Caractère non obligatoire

L'ouverture d'une enquête n'est pas obligatoire d'un point de vue purement légal, sauf si elle est demandée par le CSE dans le cadre de son droit d'alerte.

Néanmoins, son recours est fortement recommandé dans la mesure où :

- l'inaction du DRH alors qu'il a été informé de l'existence de faits fautifs graves pourrait lui être reprochée au titre de son obligation (déléguée) de sécurité ;
- l'enquête va permettre de mettre en lumière les faits, les responsabilités avant toute prise de décision de sanction et/ou mesures correctrices curatives ou préventives ;
- le point de départ de la prescription des faits fautifs pour notifier une sanction est décalé à la remise du rapport d'enquête. En effet, ce n'est qu'au moment où le DRH a pleinement connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits que court le délai de deux mois pour les sanctionner.

Faculté de faire appel à un avocat pour piloter

L'enquête est parfois confiée à une cellule interne à l'entreprise spécialisée en RPS, ou à une cellule externe.

Mais l'on constate qu'elle est de plus en plus souvent externalisée à un avocat qui, du fait de son statut, pourra la conduire en toute quiétude, alors que le DRH confronté à ces problématiques peut parfois se sentir dans une situation inconfortable de conflit d'intérêts.

Du reste, cela relève tout à fait de la mission de conseil de l'avocat auprès de son client (*voir encadré ci-après*), le DRH pouvant instruire cette enquête à ses côtés, voire avec un représentant du personnel.

L'avocat le fera d'autant mieux qu'il est indépendant, extérieur à l'organisation et agira en toute confidentialité et neutralité, ce qui peut parfois se révéler délicat pour l'équipe interne de spécialistes en ressources humaines.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU BARREAU DE PARIS, ANNEXE XXIV : VADEMECUM DE L'AVOCAT CHARGÉ D'UNE ENQUÊTE INTERNE, PRÉAMBULE

« Par une délibération du 8 mars 2016, le Conseil de l'Ordre des avocats de Paris a considéré que l'enquête interne entre dans le champ professionnel de l'avocat (à l'exclusion de l'activité d'enquête et de recherche visée à l'article L. 621-1 du Code de la sécurité intérieure) qu'elle s'inscrive soit dans le cadre de l'article 6.2, alinéa 5, du RIN (activité d'expertise), soit dans celui des articles 6.1 et 6.2, alinéa 2, du RIN (activité d'assistance et de conseil). »

Remarque

Si l'avocat mène l'enquête et dirige les entretiens seul (ou avec un collaborateur de son équipe), il informera le(s) salarié(s) entendu(s) qu'il est indépendant et que l'entreprise lui a confié cette mission. Par conséquent, il est délié du secret professionnel dans ses rapports avec les intéressés.

Est-il préférable dans cette hypothèse d'externaliser l'enquête auprès d'un avocat qui n'est pas le conseil régulier de l'entreprise ou bien peut-on lui en confier la réalisation avec l'accord de toutes les parties, pour éviter tout risque de conflit d'intérêt ?

Selon nous, c'est la première option qui doit être choisie, pour se prémunir de soupçons de partialité. Du reste, l'usage de cette pratique est de plus en plus répandu, à telle enseigne qu'un certain nombre d'avocats se sont fédérés dans une association, l'IAEC (Institut des avocats experts de confiance), qui agit dans la France entière.

PROCÉDURE

Phase préalable

Cette phase préalable est très importante : il s'agit de dresser la liste des personnes à auditionner (laquelle pourra être affinée en fonction de ce qui sera révélé ultérieurement). Chronologiquement, la victime présumée sera entendue en premier.



La liste des questions doit être minutieusement préparée. Celles-ci serviront de canevas dans le déroulé des entretiens.

Il appartient au DRH de déterminer comment il souhaite voir se dérouler le processus d'enquête. S'il décline la participation du CSE, il conviendra d'en expliquer les raisons (demande d'anonymat de la victime, faits particuliers impliquant des représentants du personnel, souhait de l'intervention d'un avocat pour mener l'enquête).

Déroulé de l'enquête

Lieu

Un lieu tranquille et neutre est à privilégier pour conduire les entretiens.

La discrétion et la délicatesse envers les salariés interrogés doivent être préservées pendant toute la durée de l'enquête.

Participants

Il est recommandé que les enquêteurs soient deux à entendre chaque salarié, pour une écoute attentive et une prise de notes efficace.

Le salarié entendu peut librement refuser de répondre à certaines questions, voire même refuser de se présenter au rendez-vous. Dans ce cas, l'enquête devra se dérouler avec les autres salariés qui ont été identifiés et qui ne se défont pas.

Assistance des auditionnés

Il n'est pas nécessaire que les intéressés soient accompagnés par un représentant du personnel, bien que ceux-ci le demandent parfois, y voyant un gage de protection.

En effet, les faire intervenir dans ce cadre pourrait nuire à l'enquête en rendant les paroles moins libres, et ce d'autant que l'assistance par des RP n'est légalement possible que pour les entretiens préalables à un licenciement.

En revanche, les salariés peuvent solliciter la présence de leur propre avocat lors de leur audition, afin de leur permettre d'être guidé dans les réponses à apporter ou dans le refus de répondre s'ils optent pour cette tactique.

Cette question pratique n'est pas facile à trancher sur le vif. Elle est abordée par le Règlement inté-

rieur national des avocats (*voir encadré ci-après*). Dès lors que le salarié entendu peut, à l'issue de l'enquête, se voir reprocher un agissement fautif et donc être sanctionné, il a en effet été décidé qu'il pouvait de son côté demander la présence d'un avocat pour l'assister.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU BARREAU DE PARIS, ANNEXE XXIV : VADEMECUM DE L'AVOCAT CHARGÉ D'UNE ENQUÊTE INTERNE, ART. 2.4

« Il [l'avocat en charge de l'enquête] indiquera à la personne auditionnée qu'elle peut se faire assister ou conseiller par un avocat lorsqu'il apparaîtra, avant ou pendant son audition, qu'elle puisse se voir reprocher un agissement à l'issue de l'enquête interne. »

Remarque

Dans le cas de figure où deux avocats sont présents, l'un pour mener l'enquête pour le compte de l'employeur, le second pour assister un salarié auditionné, ces deux professionnels devront travailler de concert pour que l'audition soit menée dans le respect des principes de déontologie, en toute indépendance, humanité, délicatesse et loyauté.

Respect du contradictoire

L'enquête doit être menée en respectant le principe du contradictoire, dans une écoute impartiale et selon un traitement équitable. Cela permettra à toutes les parties intéressées d'être entendues dans les mêmes conditions et de recueillir des avis divergents ou convergents.

Cela garantit une enquête transparente et loyale qui permet de tirer des conclusions objectives et exhaustives face aux faits qui ont été mis à jour.

Retranscription des échanges

Une retranscription écrite de l'audition du salarié peut être proposée en début d'entretien. Ce dernier doit être mis en situation de la relire, de demander les modifications nécessaires et de signer ensuite son compte-rendu d'audition.

Ce document sera joint au rapport d'enquête. Une copie peut être remise au salarié, à sa demande, avec toutes les réserves de confidentialité de rigueur.



Cette technique peut s'avérer très utile. Elle a le mérite d'engager son interlocuteur et de donner crédibilité aux dires de la personne entendue et, par ricochet, aux conclusions de l'enquête.

Remarque

L'enregistrement audio ou vidéo de l'audition est possible, mais nécessite l'accord du salarié.

Gestion des tensions

La mise en place d'une enquête va inévitablement créer un climat de tension entre les salariés, ceux qui vont être entendus et ceux qui ne le seront pas.

Le temps nécessaire au bon déroulé de l'enquête, qui peut prendre plusieurs semaines, conduira aussi à faire monter la pression, les salariés voulant savoir le plus tôt possible si les faits sont avérés, s'il y a des sanctions prises et contre qui.

Le DRH devra agir avec prudence pendant cette phase délicate en préservant :

- la confidentialité des échanges ;
- l'anonymat des personnes interrogées ;
- et l'issue de l'enquête.

Il est conseillé de faire en sorte d'éviter que la victime et l'auteur présumé soient en contact. On s'efforcera même, si cela est possible, de les éloigner physiquement l'un de l'autre pendant cette période.

Remarque

Cette mise à distance physique des protagonistes est parfois difficile à mettre en place du fait de la protection dont jouit la victime et de la présomption de non-responsabilité de l'auteur, qui empêche de stigmatiser l'un ou l'autre en l'éloignant de son équipe. Mais le DRH se doit aussi de prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Fin de l'enquête

Un rapport d'enquête écrit est établi par le DRH ou l'avocat qui a conduit les entretiens.

Il peut contenir en annexe les comptes rendus des auditions signés et des pièces qui ont été remises

pendant la procédure d'enquête par les salariés entendus.

Le rôle de l'avocat enquêteur est fondamental ici. Du fait de son indépendance, de la distance dont il bénéficie inhérent à son statut, de son expérience dans la pratique des investigations, l'avocat pourra établir un rapport exhaustif, neutre et objectif et en tirer les conclusions nécessaires.

Une réunion de compte-rendu de restitution à la direction et aux représentants du personnel est utile. Elle permet de donner un même niveau d'information aux différents interlocuteurs qui ont été parties prenantes à l'enquête.

Dans tous les cas, il est conseillé de communiquer les conclusions de l'enquête au salarié qui s'estime victime et à celui à l'origine des faits fautifs, sans pour autant transmettre l'intégralité du rapport. Pour les autres salariés entendus, un résumé succinct des conclusions s'avère suffisant.

Si l'enquête conclut à la matérialité des faits allégués, le DRH doit rapidement prendre une sanction proportionnée à la faute commise et des mesures immédiates pour faire cesser la situation.

Si l'enquête conclut à l'absence de matérialité des faits allégués, le DRH devra être également particulièrement vigilant. Aucune représailles, menaces ou intimidations quelles qu'elles soient ne doivent avoir lieu envers l'auteur du signalement, la présumée victime, la personne mise en cause et les salariés ayant témoigné.

Remarque

L'auteur du signalement étant, de ce point de vue (que les faits soient établis ou non), la personne la plus susceptible de faire l'objet de mesures de rétorsion, il peut faire l'objet d'un accompagnement spécifique en termes de suivi RH.



L'enquête est un outil indispensable à la disposition des DRH qu'ils doivent apprendre à maîtriser et à utiliser. Elle apporte transparence et cohérence au sein des équipes, et permet de mettre en lumière des abus dans l'entreprise qui doivent être stoppés.

Elle répond par ailleurs à l'obligation de résultat qui incombe à l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. ♦