

Enquêtes internes : précisions sur la recevabilité de la preuve obtenue

Décembre 2022

Auteurs: [Valérie Ménard](#), [Anaïs Caspar](#)

[La Cour de cassation a récemment apporté de nouvelles précisions sur les conditions de recevabilité d'une enquête interne dans le cadre d'un litige prud'homal.](#)

La jurisprudence est venue à plusieurs reprises définir les principes présidant à la recevabilité d'une enquête interne et de ses conclusions devant les juridictions. La Cour de cassation est récemment venue apporter de nouvelles précisions, tout en réaffirmant que l'enquête interne relève du pouvoir de direction de l'employeur, lequel doit la mener de manière loyale, à la lumière des principes d'objectivité, d'impartialité, et de confidentialité.

Principe de la liberté de la preuve en matière prud'homale et d'appréciation souveraine des juges du fond

La Cour de cassation vient rappeler que les enquêtes internes sont libres de tout formalisme, en précisant que les lacunes d'une enquête ne sont pas de nature à écarter le rapport d'enquête des débats, sous réserve qu'il n'ait pas été mené d'investigations illicites. Il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante du rapport au regard des autres éléments de preuve produits par les parties (*Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437*).

La Cour de cassation considère que le fait que la durée de l'interrogatoire du salarié visé par l'enquête ainsi que les temps de repos n'étaient pas précisés dans le rapport d'enquête et que seules les deux salariées s'étant plaintes d'un comportement inapproprié avaient été entendues dans le cadre d'une audition commune n'étaient pas de nature à écarter la recevabilité du rapport d'enquête, qui devait être confronté aux autres éléments de preuve apportés aux débats, notamment les comptes rendus des entretiens avec les salariés réalisés dans le cadre de l'enquête interne ainsi que des attestations de salariés.

Absence d'obligation d'impliquer les représentants du personnel

Hors prérogatives d'alerte dévolues aux représentants du personnel par la loi, la Cour de cassation précise qu'une enquête interne pour harcèlement peut être menée par la Direction des Ressources Humaines, sans nécessairement impliquer les représentants du personnel (*Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058*).

De manière plus générale, la Cour de cassation refuse d'écarter des débats un rapport d'enquête n'ayant pas fait l'objet d'une information auprès des représentants du personnel (*Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437, précité*).

Principe d'impartialité et de loyauté : choix de l'enquêteur

Par ailleurs, l'exigence d'impartialité de l'enquête interne exclut qu'elle soit confiée à une personne impliquée dans l'enquête ou ayant des relations directes avec un salarié visé par l'enquête. En ce sens, la Cour de cassation est récemment reconnue un manquement à l'obligation de sécurité d'un employeur ayant confié une enquête interne au supérieur direct de la salariée visée par l'enquête, avec laquelle il entretenait une mésentente connue (*Cass. soc.*, 6 juillet 2022, n° 21-13.631). Dans cette affaire, il a été considéré que la mise en cause de la salariée avait été précipitée et humiliante, sans ménagement ni précautions suffisantes.

Principe d'objectivité et de proportionnalité : le périmètre des auditions de salariés

La Cour de cassation considère de manière constante que l'employeur est libre d'auditionner seulement une partie des salariés potentiellement concernés par les faits faisant l'objet d'une enquête. Elle avait ainsi déjà affirmé que l'employeur pouvait choisir de n'entendre qu'une partie des collaborateurs, victimes potentielles du salarié présumé harceleur, l'exigence d'impartialité n'étant pas nécessairement remise en cause (*Cass. soc.*, 8 janvier 2020, n° 18-20.151).

Elle a récemment confirmé ce principe en considérant qu'un rapport d'enquête ne pouvait être écarté des débats au motif que seules huit personnes avaient été interrogées sur les vingt composant le service (*Cass. soc.*, 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058, précité).

Le principe du contradictoire ne s'applique pas à l'enquête

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion d'indiquer que le fait que le salarié mis en cause n'ait pas été informé de l'enquête, ni entendu dans le cadre de celle-ci, ne constituait pas un mode de preuve déloyal (*Cass. soc.*, 17 mars 2021, n° 18-25.597).

Elle est récemment venue préciser que le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire n'impose pas que, le salarié accusé ait accès au dossier d'enquête et aux pièces recueillies, qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ou encore qu'il soit entendu, dès lors que la décision de l'employeur ou les éléments fondant cette décision peuvent être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement (*Cass. soc.*, 29 juin 2022, n° 20-22.220).

White & case LLP
19 place Vendôme
75001 Paris
France

T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.

© 2022 White & Case LLP