

DROIT SOCIAL

Hélène MASSE
Avocate honoraire aux Conseils

LES ENQUETES INTERNES A L'ENTREPRISE MISES EN EXAMEN **COLLOQUE DROIT SOCIAL DU SAF - 11 DECEMBRE 2021**

Le Colloque de Droit Social du SAF du 11 décembre 2021 était consacré aux enquêtes internes à l'entreprise. Il sera publié dans Droit Ouvrier. Voici un aperçu des questions qui sont apparues dans les débats

Partons d'une certitude : l'enquête est souvent une absolue nécessité, car qui n'a pas fait ou obtenu d'enquête ne peut prendre une décision éclairée pour agir. Mais pire encore est la situation de celui qui a en mains une mauvaise enquête. Les enquêtes sont indispensables, pour autant qu'elles soient de qualité. Pour autant qu'est-ce qu'une enquête en droit du travail ?

Il n'y a pas d'unité de régime juridique. L'enquête est parfois obligatoire pour l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, parfois elle est un choix.

Elle est souvent nécessaire pour le salarié, ne serait-ce qu'à des fins probatoires, notamment lorsque sont en cause des collègues ou sa hiérarchie.

Elle peut être purement interne. Ou externe à l'entreprise. Les contraintes diffèrent alors, notamment tirées du respect de la vie privée.

Mais la mission de l'enquêteur n'est ni de concilier ni de sanctionner. En le faisant, il change de rôle. L'enquête ne doit en outre jamais empêcher la réunion des preuves, ce qui peut arriver si elle est faite à contretemps ou sans les garanties utiles.

De plus la multiplication des enquêtes peut tuer l'émergence de la vérité.

Toutes les enquêtes n'ont pas même objet.

Certaines ont une fin purement probatoire, d'autres ont un objet de sanction, d'autres encore un objet de recherche de meilleure organisation, de remise en état. Qualifier une plainte. Mettre fin à une situation pathologique, la prévenir. Satisfaire à une obligation de prévention. Prendre les devants. Chercher les moyens de la réparation.

Si l'enquête a un but disciplinaire, elle doit obéir aux règles du droit disciplinaire.

Si elle est recherche de médiation, elle doit obéir aux règles de la médiation, notamment la confidentialité. Être enquêteur et médiateur peut se trouver radicalement antinomique, de ce fait. Il importe donc de distinguer les objets et les acteurs.

PROPOS CONCLUSIFS

Hélène MASSE-DESSEN Avocate honoraire au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

Toutes n'ont pas les mêmes méthodes.

Auditions de témoins, examens de pièces, confrontations, toute la panoplie est possible.

Toutes n'ont pas les mêmes sanctions.

Surtout, leurs acteurs diffèrent.

L'enquête peut être menée par l'employeur ou son délégué. Par les représentants du personnel, par un acteur extérieur, mandaté par l'employeur, ou par les représentants du personnel. Par une autorité publique (inspection du travail, défenseur des droits, inspecteur d'une administration, notamment), par une autorité judiciaire (particulièrement un conseiller rapporteur aux prud'hommes, mais aussi tout autre acteur de justice en cas de faute pénale supposée).

Or ces acteurs n'ont pas les mêmes pouvoirs, certains seulement ont des pouvoirs d'injonction, et peuvent non seulement demander mais exiger la production de pièces. Ils n'ont pas non plus les mêmes obligations, notamment quant au respect du contradictoire. Ils n'ont pas la même déontologie.

Toutes enfin n'ont pas la même force probante.

Si l'on veut bien distinguer opposabilité qui est une question de droit, et force probante, qui est une question d'appréciation.

Dès lors on ne peut parler abstraitement de « l'enquête ».

Avant leur mise en œuvre ne faudrait-il pas, plutôt, pour chaque enquête envisagée, d'abord préciser de quelle enquête il s'agira, en préciser le protocole et les règles. Puis, cette précision apportée, procéder à au moins un minimum de qualification préalable pour définir le champ de l'enquête ?

Il faudra ensuite définir la méthode de l'enquête. Quel est son objet ? A quelle fin ? Qui l'a décidée ? A qui est-elle confiée ? Faudra-t-il un acteur privé, ou un acteur disposant de moyens de coercition ? Faut-il un accord des parties en cause sur ce choix ?

S'il s'agit d'un acteur privé, quel consensus sur son identité ? Quelle déontologie exiger, dans le cas précis ? Peut-on admettre l'indépendance auto proclamée ? Ne faut-il pas plutôt inventer un statut, des garanties d'impartialité, une certification ?

Quels moyens seront mis en œuvre ? contradictoire ou non ? protection des témoins, protections des mis en cause ? On ne va pas croire le plaignant sur sa parole car le mis en cause doit pouvoir se défendre, mais on écouterà sa parole. Et on veillera à laisser chacun faire valoir utilement ses droits.

Quels contrôles ? Comment assurer la loyauté des modes de preuve (voir le fameux débat sur les enregistrements clandestins).

PROPOS CONCLUSIFS

Hélène MASSE-DESSEN Avocate honoraire au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

Quels éléments seront communicables pendant et après l'enquête ? Quelle confidentialité ? Comment la faire respecter ? Il y a place ici pour l'imagination, pour trouver des moyens de communication ne mettant pas en cause les personnes.

La loyauté de l'enquête

Il est ressorti de nos débats que ces précautions préalables à l'enquête peuvent être les garants de sa loyauté. Resteront ensuite les voies de la contestation des résultats de l'enquête, qu'il s'agisse de la loyauté de son déroulement et de ses conclusions, ou de sa force probante.

Ce sont donc des questions, et non des réponses que nous avons trouvées. Mais elles peuvent nous offrir une méthodologie. Il n'y a pas de réponse générale. Tout au plus peut-on imaginer une déontologie minimale commune sur l'ensemble de ces points. Cette déontologie part de la connaissance de l'objet de l'enquête, de la qualification non contestable de l'enquêteur, et du respect des limites de son rôle. Cette journée va nous permettre de progresser en ce sens.