

ARTICLE

ENQUÊTE INTERNE : QUELLES GARANTIES POUR LE SALARIÉ MIS EN CAUSE ?



Droit du travail et de la protection sociale | 13/02/26 | Germain Rouhier

À la suite d'une alerte confidentielle dénonçant des faits de harcèlement moral et d'agissements sexistes, un salarié fait l'objet d'une enquête interne diligentée par l'employeur avec l'appui du CHSCT (désormais CSE). Le rapport d'enquête conclut à l'existence de comportements fautifs et conduit à son licenciement pour faute grave.

Le salarié conteste la rupture en soutenant que l'enquête aurait été conduite au mépris des droits de la défense et du principe du contradictoire, dès lors qu'il n'avait ni eu communication du dossier d'enquête, ni été confronté aux salariés à l'origine des signalements, ni auditionné dans des conditions lui permettant de se défendre utilement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et réaffirme un principe déjà posé en 2022 (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220).

Le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire n'impose pas, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité d'agissements dénoncés par d'autres salariés, que le salarié mis en cause :

- ait accès aux pièces et au dossier d'enquête ;
- soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ;
- ou soit nécessairement entendu.

La Haute juridiction fonde cette solution sur une distinction essentielle : l'enquête interne n'est ni une procédure disciplinaire, ni une instance juridictionnelle. Les garanties propres au contradictoire judiciaire n'ont donc pas vocation à s'y appliquer en tant que telles, dès lors que la décision ultérieure de l'employeur et les éléments sur lesquels elle repose pourront être discutés contradictoirement devant le juge prud'homal.

En l'espèce, la Cour relève que le salarié avait été informé de l'existence de l'enquête, de la nature des faits reprochés et avait pu s'expliquer sur ceux-ci. Le rapport d'enquête était dès lors recevable comme mode de preuve.

Cette solution s'inscrit dans le prolongement de certaines recommandations formulées par le Défenseur des droits dans sa décision-cadre n° 2025-019 du 5 février 2025 :

l'éloignement de la personne mise en cause afin de préserver sa santé et sa sécurité dès le stade de l'enquête (recommandation n°12)

l'information de la personne mise en cause sur l'existence de l'enquête et la nature des faits reprochés (recommandation n°17).

En revanche, la Cour ne suit pas la recommandation préconisant l'audition systématique de la personne mise en cause (recommandation n°27).

La chambre sociale poursuit ainsi la construction prétorienne du régime de l'enquête interne : le même jour (n° 24-19.544, P), elle a précisé qu'en cas de signalement de harcèlement sexuel, aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de diligenter une enquête interne.
