



Enquêtes internes

Les enquêtes menées par les entreprises suite à des dénonciations de harcèlement moral ou sexuel sont un enjeu majeur.

Comment la mener ? Qui interroger ? Quelle valeur probatoire en cas de sanction de la personne accusée ?

La Cour de cassation rappelle le cadre et apporte plusieurs précisions dans un arrêt du 29 juin 2022.

Ainsi :

- Le rapport de l'enquête interne à laquelle recourt l'employeur peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié.
- L'employeur ne doit pas avoir mené "d'investigations illicites".
- Il appartient aux juges du fond d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties.
- Les faits suivants ne sont pas de nature à écarter le rapport d'enquête : durée de l'interrogatoire de la personne licenciée non précisée, ni le temps de repos accordé ; entretiens avec les deux seules salariées accusatrices ; pas de consultation des représentants du personnel.

https://www.courdecassation.fr/decision/62bbec8f4c169278c0aa917e?judilibre_juridiction=cc&judilibre_chambre%5B%5D=soc&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=0&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=2