



## CONSEILS

### **Les enquêtes internes par des enquêteurs privés : Outil de protection des salariés victimes d'accidents du travail ou de harcèlement à disposition des entreprises**



D'après l'article [L4121-1 du Code du travail](#), l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, l'entreprise employant un ou des salariés doit être en possession d'un Document Unique d'Évaluation des Risques, ou DUER, listant les risques au sein de son entreprise ainsi que les actions de prévention prises pour les limiter.

L'**employeur** ou le **CSE** (Comité social et économique) pour les entreprises de plus de 11 salariés, peuvent également être amenés à diligenter une enquête afin d'éclaircir les circonstances d'un accident du travail ou d'établir des faits de harcèlement moral ou sexuel.

Depuis 2015, l'employeur a une obligation de moyens renforcés vis-à-vis de la sécurité et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.



## Sommaire

### [1 Les enquêtes internes dans la compréhension des accidents du travail](#)

#### [1.1 La définition de l'enquête interne dans le cadre d'un accident du travail](#)

#### [1.2 L'objectif de l'enquête interne dans le cadre d'un accident du travail](#)

#### [1.3 L'intérêt de recourir à un enquêteur privé pour réaliser une enquête dans le cadre d'un accident du travail](#)

#### [1.4 Le délai pour procéder à une enquête interne suite à un accident de travail](#)

### [2 Les enquêtes internes pour harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes](#)

#### [2.1 Définir le harcèlement au travail](#)

#### [2.2 L'objectif de l'enquête interne dans le cadre du harcèlement au travail](#)

#### [2.3 L'intérêt de recourir à un enquêteur privé pour mener une enquête sur le harcèlement au travail](#)

#### [2.4 Le délai pour procéder à une enquête interne suite à de probables faits de harcèlement](#)

## Les enquêtes internes dans la compréhension des accidents du travail.

Selon l'[INSEE](#), une personne sur quatre déclare avoir été blessée au cours de sa carrière professionnelle.

Outre le coût pour la collectivité, les accidents du travail ont un impact significatif sur l'organisation de l'entreprise : absence de force de travail, recherche d'un nouveau salarié qualifié, réadaptation du poste de travail...

Les **accidents du travail** entraînent également des conséquences sur les finances de l'entreprise : augmentation du taux AT/MP (impliquant une hausse des cotisations) et multiplication des indemnités de licenciement suite à inaptitude physique.

Il est donc primordial pour les employeurs d'agir de façon préventive, en concevant un DUER adapté, et dès la survenance d'un accident du travail, en diligentant une **enquête interne**.

### La définition de l'enquête interne dans le cadre d'un accident du travail

L'enquête interne est un outil permettant à l'employeur, ou au CSE, de recueillir des informations visant à identifier les causes et circonstances d'un accident du travail.

Le terme interne indique que la finalité du rapport d'enquête se destine à un usage restreint à l'entreprise. Il ne signifie pas pour autant que ce travail d'investigation doit être réalisé par un service interne de l'entreprise.

Il est, au contraire, fortement conseillé de faire appel à un enquêteur privé professionnel, expérimenté dans ce domaine, et faisant preuve d'impartialité.



## **L'objectif de l'enquête interne dans le cadre d'un accident du travail.**

L'article [L4121-1 du Code du travail](#) dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, l'enquête est un outil de prévention permettant à l'employeur de déterminer les causes et circonstances de l'accident et présente plusieurs avantages :

- Prendre des mesures immédiates pour prévenir la survenance d'un nouvel accident en cas de manquement identifié au devoir de sécurité
- Écarter l'éventuelle responsabilité de l'employeur et déterminer si la responsabilité de la victime, d'un salarié ou d'un tiers est susceptible d'être engagée
- Éviter qu'un comportement fautif soit répété par les autres salariés.

## **L'intérêt de recourir à un enquêteur privé pour réaliser une enquête dans le cadre d'un accident du travail.**

Le recours à l'enquête interne est un droit de l'employeur (cour d'appel de Pau – ch. Sociale 10 février 2022 / n°1901351) et du CSE ([Art L2312-13 du Code du travail](#)) pour les entreprises en disposant.

« Si aucun formalisme n'est prévu s'agissant du déroulement de l'enquête et si l'employeur a toute liberté dans la composition de la commission d'enquête, sauf dispositions conventionnelles contraires, il demeure que l'enquête menée se doit d'être impartiale » (cour d'appel de Pau – ch. sociale 15 avril 2021 / n° 18/03803). L'employeur et/ou le CSE ont ainsi tout intérêt à recourir à un enquêteur externe spécialisé en accident du travail et dont l'impartialité ne pourra être remise en question, contrairement à l'intervention d'un salarié pouvant être jugée partielle (cour d'appel de Versailles – ch. sociale 9 juin 2021 / n°18/03330).

En cas d'accident du travail, l'employeur doit informer le CSE. Ce dernier dispose alors d'un pouvoir d'enquête. En cas de risque grave, où l'enquête est obligatoire, le CSE peut faire appel à un expert habilité conformément à l'article [L2315-94 du Code du travail](#).

Titulaire d'un agrément et d'une carte professionnelle, l'enquêteur privé est reconnu comme un véritable expert qui maîtrise les techniques d'investigation propres à cette typologie d'enquête. Il recueille en bonne et due forme tous les éléments probants, procède aux reconstitutions et constatations techniques, mène des auditions, analyse et exploite ces éléments au sein d'un rapport objectif et circonstancié.

En plus d'être des enquêteurs diplômés, reconnus et expérimentés, les intervenants de *RESILIENCE LEGALIS CONSILIUM* ont également suivi une formation complémentaire dédiée aux problématiques d'accident du travail.



## Le délai pour procéder à une enquête interne suite à un accident de travail

Il est recommandé de procéder à une enquête interne le plus tôt possible dès la survenance de l'accident pour des raisons d'efficacité (dilution des témoignages, oublis, éléments techniques perdus ou modifiés...) et pour des raisons légales.

En effet, dans l'éventualité où l'enquête démontrerait une faute, l'employeur dispose d'un délai de deux mois, à partir du moment où il a connaissance de celle-ci, pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre du ou des responsables ([Article L1332-4 du Code du travail](#)).

## Les enquêtes internes pour harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.

En France, trois salariés sur dix sont victimes de harcèlement moral (source [IPSOS](#)) et une femme sur cinq déclare avoir déjà été victime de harcèlement sexuel au travail, selon une étude du [défenseur des droits](#).

Outre les répercussions d'ordre physique et psychologique sur la santé des salariés qui en sont victimes, le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes ont un impact sur l'activité économique et l'organisation de l'entreprise :

- Hausse de l'absentéisme du personnel
- Répercussion sur le taux AT/MP versé par les employeurs
- Inaptitude du salarié au poste
- Incidence sur la cohésion du personnel
- Altération de la marque employeur (problème de fidélisation des employés et difficulté de recrutement)

En parallèle d'un éventuel dépôt de plainte par la victime présumée, l'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (Art L4121-1 du Code du travail). Il engage sa responsabilité civile et pénale en cas de manquement à cette obligation.

L'employeur, alerté de faits éventuels de harcèlement moral subi par un salarié, a l'obligation de diligenter une enquête interne afin de vérifier les faits. A défaut, il manque à son obligation de prévention ([Cass. Soc. 27.11.2019 : n° 18-10551](#)).



## Définir le harcèlement au travail

Les notions de harcèlement moral et sexuel sont définies par le code pénal dans leurs articles [222-33-2](#) et [222-33](#). Elles ont été reprises dans le code du travail (article [L1152-1](#) et article [L1153-1](#)) dans le cadre de mesures de protection du salarié.

A la différence de l'infraction pénale, la notion de harcèlement en droit social ne requiert pas d'élément intentionnel. Ceci expose d'autant plus l'employeur à des faits de harcèlement au sein de son entreprise, constitués « par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Pour le harcèlement sexuel, les propos ou les comportements seront à connotation sexuelle ou sexiste et auront un caractère dégradant ou humiliant ou créeront une situation intimidante, hostile ou offensante.

## L'objectif de l'enquête interne dans le cadre du harcèlement au travail

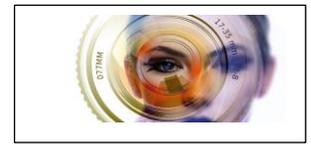
L'article [L4121-1 du Code du travail](#) dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

**Dès que l'employeur a connaissance d'un fait de harcèlement** au sein de ses équipes, il a l'obligation d'agir. Il doit dans un premier temps séparer les salariés impliqués et immédiatement diligenter une enquête interne.

Le but premier de l'enquête interne sera de caractériser d'éventuels faits de harcèlement afin d'y mettre un terme et de prendre des sanctions disciplinaires.

L'enquête interne pourra également mettre en lumière l'incompatibilité d'un salarié, qu'il soit victime ou auteur présumé, avec un poste ou une fonction au sein de l'entreprise.

Lorsque les faits de harcèlement n'ont pas été caractérisés, l'enquête interne permettra éventuellement de désamorcer un conflit en devenir, de dédramatiser une situation et d'ouvrir à nouveau le dialogue.



## L'intérêt de recourir à un enquêteur privé pour mener une enquête sur le harcèlement au travail

Ce type d'enquête est particulièrement sensible de par les difficultés à distinguer ce qui relève de la « drague » ou du harcèlement, ce qui relève de la blague ou du sexisme. Chaque individu a une sensibilité différente aux mots ou aux comportements.

En tant qu'instances internes à l'entreprise, le CSE et/ou l'employeur éprouveraient des difficultés à recueillir des éléments de preuve indiscutables dans la mesure où les salariés pourraient être réticents à s'exprimer librement par crainte de représailles.

Le recours à un enquêteur indépendant, formé à la prévention et aux enquêtes sur des situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes, aura plusieurs avantages.

Titulaire d'un agrément d'Etat et tenu au **secret professionnel**, l'enquêteur privé est reconnu comme **un véritable expert**.

Il maîtrise les techniques d'investigation propres à cette typologie d'enquête. Il recueille en bonne et due forme tous les **éléments probants**, procède aux reconstitutions et constatations techniques, mène des auditions, analyse et exploite ces éléments au sein d'un **rapport objectif et circonstancié** respectant le principe du **contradictoire**.

Garant de **l'impartialité** de l'enquête interne, il permettra de préserver les relations entre les organes de l'entreprise (CSE, RH, dirigeant) et contribuera à l'apaisement d'un climat dégradé.

De plus, si l'enquête nécessite la collecte de **données sensibles** au sein de l'entreprise, le recours à un prestataire extérieur est vivement recommandé par le [Défenseur des droits](#) afin d'en garantir la **confidentialité**.

Enfin, les intervenants de *RESILIENCE LEGALIS CONSILIUM* sont des enquêteurs diplômés, reconnus et expérimentés, ont également suivi une **formation spécifique** dédiée aux problématiques de harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes au travail.

## Le délai pour procéder à une enquête interne suite à de probables faits de harcèlement

L'enquête interne devra avoir lieu le plus tôt possible afin de préserver la santé et la sécurité de la victime présumée de harcèlement.

Dans l'hypothèse où un auteur des faits aurait été désigné, l'employeur n'aura que deux mois pour prendre des sanctions disciplinaires à son encontre ([Article L1332-4 du Code du travail](#)). Or, sans enquête interne, l'employeur ne disposera pas d'éléments objectifs et probants pour prendre sa décision.

**L'employeur laissant passer ce délai de deux mois engagerait sa responsabilité vis-à-vis de la victime présumée.** Ce délai peut être suspendu si les actes de harcèlement ont fait l'objet de poursuites pénales.