

De quoi parle-t-on ?

Établir la réalité et la véracité des faits allégués de VSST au travers du témoignage des personnes impliquées directement et indirectement afin de faire cesser l'exposition aux VSST et de sanctionner l'auteur le cas échéant.

L'enquête peut servir la dynamique de prévention si l'accent est mis sur l'identification des facteurs de risques VSST liés à l'organisation du travail. Ils pourront enrichir le DUERP et faciliter des mesures de prévention.

Saisi par le CSE (devoir d'alerte), l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête et de prendre les mesures nécessaires à la situation. Saisi par un autre canal, il n'est pas tenu de procéder à une enquête mais celle-ci est fortement conseillée car elle permet, notamment, d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre la personne reconnue autrice de VSST.



Qui mène l'enquête ?

La phase d'enquête débute généralement par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant un binôme (direction et référent CSE ou entreprise) chargé de sa réalisation qui précise les principes (discrétion, objectivité, équité, ...), les objectifs (établir la réalité des faits) et les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, personnes à auditionner, trame d'enquête, questionnaire type, ...).

Le binôme désigné pour mettre en œuvre l'enquête doit absolument :

- Donner des gages d'impartialité (aucun lien avec les personnes concernées) ;
- Donner des gages de confidentialité (se soumettre aux règles en matière de non communication).

Des tiers extérieurs peuvent aussi participer à l'enquête : médecin du travail qui peut établir les conséquences médicales et les actions à mener pour protéger la santé physique et mentale de la victime ; experts en risques psychosociaux et/ou l'inspection du travail qui peut proposer des solutions pour éviter que la situation ne se reproduise ; avocat enquêteur pour éviter tout contentieux juridique.



Quelles personnes auditionner ?

Le binôme auditionnera séparément les personnes concernées afin de recueillir tous les éléments permettant d'établir la véracité des faits à l'origine du signalement.

Ainsi, il pourra être procédé à l'audition de :

- La victime présumée ;
- La personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- La/les personnes mises en cause (audition décalée afin d'éviter toute pression sur la victime) ;
- Les témoins ;
- Les hiérarchiques directs ou indirects de la victime présumée et de la/les personnes mises en cause ;
- Toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne / les personnes mises en cause.



Le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête rédigé par les personnes chargées de l'enquête rassemble l'ensemble des comptes rendus des auditions ; les conclusions de l'enquête impartiale qui permettent de répondre à la question de savoir si les faits signalés sont ou non caractérisés.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par toutes les personnes enquêtrices et transmis à la direction qui met en œuvre son pouvoir de direction et prend à ce titre les mesures qui s'imposent.

Si le rapport conclut à l'existence des faits signalés, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires afin de sanctionner la ou les personnes autrices des faits et veille à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

Si le rapport conclut à l'absence des faits signalés, la personne qui a signalé ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part. Les éléments recueillis témoignent, sans pour autant être des faits de VSST, d'une difficulté qu'il faut traiter (retour d'expérience, étude approfondie de l'organisation du travail, ...).