

LA PLUME

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ÉDITO

HANDICAP
ET EMPLOI
QUAND
LES
PROMESSES
S'EFFONDRENT



PAR

Laurence Chaze

Associée ATLANTES

P.2-3

L'enquête en question

P.4

En bref
En débat

L'inclusion est aujourd'hui un impératif largement partagé dans notre société. Pourtant, lorsqu'il s'agit du handicap, une des dimensions majeures de l'inclusion, force est de constater que le chemin reste pavé de bonnes intentions et d'embûches ! **La discrimination à l'embauche** liée au handicap demeure, en 2023, le premier motif de saisine du Défenseur des droits : 21 % des saisines. Et ce même si le handicap figure parmi les thèmes **obligatoires des négociations annuelles**, et que la loi Avenir professionnel de 2018 impose la désignation d'un **référé handicap** dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Certes, un cadre légal existe pour promouvoir l'accès à l'emploi des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi : les entreprises de plus de 20 salariés sont ainsi tenues d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap. À défaut, elles s'acquittent d'une contribution alimentant le fonds géré par l'AGEFIPH, acteur central de l'accompagnement à l'intégration professionnelle ;

La loi prévoyait la possibilité de ne pas verser cette contribution via un accord dit « agréé » avec l'AGEFIPH de 3 ans renouvelable sans limite et de l'affecter au financement de l'emploi durable des salariés en situation de handicap.

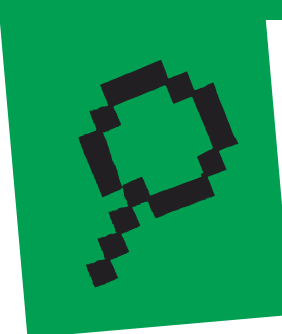
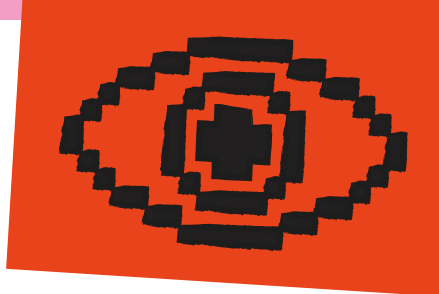
ET ces accords agréés ont porté leurs fruits : les entreprises sous accord en 2021 employaient 34% des salariés handicapés et le taux d'emploi était de 5,1% contre 4 dans les entreprises sans accord ; en 2024, 670 entreprises étaient sous accords.

Pourtant, la mort de ces accords agréés a été scellée par la loi de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a réformé ces accords en les limitant à partir du 1er janvier 2020 à **un seul renouvellement**.

C'est dire que fin 2026, les investissements des entreprises dans le maintien et le développement de l'emploi handicapé devront être autofinancés à 100% !!

La suppression des accords agréés sera-t-elle dangereuse ? On ne peut que le craindre et en contradiction profonde avec les engagements des précédents gouvernements !

Vous avez dit « inclusion » mais laquelle ? Slogan vide ? Quel Avenir Professionnel aux personnes reconnues handicapées ?



L'ENQUÊTE EN QUESTION

L'enquête interne est une procédure *quasi* indispensable en matière de lutte contre le harcèlement. Que l'employeur soit à l'initiative ou que les élus la réclament, les modalités de l'enquête deviennent elles-mêmes sources de tensions : qui est entendu ? Dans quel ordre se font les auditions ? Quelles questions sont posées ? Qui rédige le rapport ? À qui le rapport est-il destiné... ?

Comment les représentants du personnel peuvent-ils s'emparer du sujet à froid ?
Quelques pistes de réflexion ...

I. UN CADRE LÉGAL IMPRÉCIS ...

1. Le CSE, la santé au travail et l'enquête

Le code du travail fait du CSE un acteur de la prévention des risques professionnels, tant en matière de santé physique que mentale. Notamment :

- la délégation du personnel a pour mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (L. 2312-5 c. trav.) ;
- le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (L. 2312-9 3°)
- il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (L. 2312-13 c. trav.).

Pour autant lorsque l'employeur a directement connaissance d'une situation problématique, les élus peuvent se trouver exclus d'une enquête qui peut alors être conduite exclusivement par l'employeur selon des modalités qu'il choisit.

En revanche, un élu peut imposer l'organisation d'une enquête conjointe avec un représentant de l'employeur en exerçant son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, lequel vise spécifiquement les situations de harcèlement et de discrimination (L. 2312-59 c. trav). Mais là encore aucune méthodologie n'est imposée.

2. L'enquête conjointe : un cadre inexistant

Si la jurisprudence de la Cour de cassation admet la recevabilité de rapports d'enquêtes issus d'une méthodologie critiquable – laissant au juge du fond le soin d'en apprécier la valeur probante – il demeure qu'une enquête menée « à charge » ou s'appuyant sur

des éléments tronqués peut affaiblir la position de l'employeur (Cass. soc., 9 février 2012, n°10-26.123, inédit ; Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022), voire celle des élus.

Par ailleurs, une enquête « bâclée » alimente la défiance des salariés vis-à-vis de la Direction et dégrade le climat social.

II. ... QUI PEUT ÊTRE AMÉLIORÉ

Comment, alors, mener une enquête « réussie » ?

L'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail et la **décision-cadre du Défenseur des droits du 5 février 2025** ont précisé le cadre à respecter.

1. Les principes cardinaux de l'enquête : un cadre respectueux des droits fondamentaux

- **Confidentialité (Recommandation n° 19 de la décision-cadre)**

L'identité des personnes auditionnées et le contenu de leurs propos ne doivent être divulgués qu'aux personnes strictement habilitées (enquêteurs interne ou externe, juge en cas de contentieux). L'ANI du 26 mars 2010 rappelle qu'aucune information non anonymisée ne doit être communiquée aux tiers.

Cette confidentialité est essentielle à la **libération de la parole**.

À notre sens, les comptes-rendus d'audition complets et nominatifs ne devraient être communiqués à la Direction (hors membres de la commission d'enquête) qu'en cas de contentieux prud'homal. L'obligation de confidentialité doit par conséquent être respectée par les représentants de l'employeur membres de la commission d'enquête.



▪ Impartialité (Recommandations n°20 à 23)

Les enquêteurs doivent pouvoir apprécier les faits avec distance et neutralité.

Ils ne doivent pas avoir de lien direct avec les protagonistes ni appartenir à un service impliqué, en ce compris les élus du CSE membres de la commission d'enquête.

La décision-cadre recommande, en cas de conflit d'intérêts potentiel, le recours à un prestataire externe disposant de compétences juridiques solides, et souligne que l'association du CSE constitue un gage supplémentaire d'impartialité.

Encore faut-il l'associer pleinement au processus, et non cantonné à un rôle de caution symbolique.

▪ Respect du contradictoire (Recommandation n° 31).

Ce principe impose que la personne mise en cause soit informée de l'existence d'une enquête et puisse être entendue, produire des éléments et désigner des témoins, sauf circonstances particulières (agissements particulièrement graves, risques de pressions sur les victimes ou les témoins...).

L'absence de respect du contradictoire a été sanctionnée par la jurisprudence (*Cass. soc.*, 9 février 2012, n°10-26.123, *précité*).

2. Avant l'enquête : décider et préparer

▪ Évaluer la situation : enquêter ou non ?

Tout signalement ne justifie pas nécessairement une enquête formelle.

Après avoir invité l'auteur du signalement à fournir des éléments détaillés (article 4.2. de l'ANI du 26 mars 2010), une première analyse, partagée avec le CSE, permet d'évaluer si la situation relève d'un potentiel harcèlement, d'un conflit interpersonnel ou d'un dysfonctionnement de l'organisation.

Dans les deux derniers cas, des mesures alternatives (médiation, réorganisation, formation managériale) peuvent être privilégiées à une enquête, processus susceptible de générer des risques psychosociaux.

▪ Définir "à froid" un cadre général

La décision-cadre du Défenseur des droits (Recommandation n° 15) invite les employeurs à **formaliser, en amont de tout signalement, un processus clair d'enquête interne concerté avec le CSE**.

Un **document interne – charte, annexe au règlement intérieur ou accord collectif** – négocié avec le CSE fixera les principes et le cadre méthodologique des futures enquêtes, en intégrant le CSE à chaque étape (méthodologie, rédaction du rapport, suivi...).

Ce cadre "à froid" garantit la célérité de la réaction de l'employeur en cas de signalement, tout en respectant les droits fondamentaux.

Il doit, selon nous, **systématiser l'association du CSE** à toute enquête harcèlement, hors droit d'alerte.

▪ Préparer la communication aux salariés concernés

Une fois l'enquête décidée, informer sobrement les personnes impliquées (auteur du signalement, témoins, et mis en cause) en rappelant l'objectif de l'enquête, à savoir, faire la lumière sur une situation, et en rappelant les garanties de neutralité, de confidentialité et la protection contre les représailles. Cette étape est primordiale pour rassurer les salariés et permettre la libération de la parole.

3. Pendant l'enquête : mise en œuvre des principes

Les auditions doivent être menées dans un climat de confiance et confidentiel (entretiens individuels, à huis clos, éventuellement à distance), par des enquêteurs formés, avec des questions neutres et ouvertes.

Les comptes rendus doivent être complets, relus et validés par les personnes entendues. Les enquêteurs analyseront également les éléments de preuve qui leur seront remis par les participants pour étayer les témoignages.

4. Après l'enquête : conclusions et suivi

Le rapport d'enquête doit synthétiser fidèlement l'ensemble des auditions, sans occultation sélective, et conclure sur l'existence ou non d'éléments laissant présumer un harcèlement et/ou une éventuelle faute (manquement à l'obligation de sécurité, exécution déloyale du contrat, ...).

Au-delà de la qualification des faits, le rapport doit également formuler des préconisations de mesures individuelles et/ou collectives visant à améliorer la situation dénoncée : actions de prévention, formations, réorganisation, sensibilisation, médiation.

Au regard de ses prérogatives en santé-sécurité, le CSE devrait a minima avoir communication d'une synthèse anonymisée de l'enquête et de ses conclusions, et être associé au suivi des mesures individuelles et collectives préconisées, à l'exclusion des sanctions disciplinaires qui relèvent du seul pouvoir de direction de l'employeur.

En cas de désaccord sur les conclusions, le protocole défini à froid peut prévoir la possibilité pour les représentants du personnel d'exprimer leurs réserves ou d'annexer une note divergente.



Marion STOFATI

Avocate Bureau Marseille



Frédéric PAPOT

Juriste référent IDF



EN BREF

FIN DES 3 MANDATS SUCCESSIFS

Bonne nouvelle pour les représentants du personnel : la loi du 15 octobre 2025 a été promulguée le 28 octobre 2025

Les élus pourront être réélus sans restriction, afin de garantir la continuité de la représentation du personnel et de préserver l'expérience acquise.

Ont été également publiés les textes transposant les ANI du 14 novembre 2024 sur l'Emploi Des Seniors et du 25 juin 2024 sur les Transitions et reconversions professionnelles.

CHÔMAGE

Un collectif de 16 associations et syndicats attaque l'Etat pour sa politique de sanction des chômeurs allocataires du RSA : saisine du Conseil d'Etat pour demander l'abrogation du décret du 30 mai 2025 qui permet la suspension ou la suppression des aides dès le 1er manquement.

ENCHÉRISSEMENT DE LA BDSE

Ajout d'un bilan de la mise en œuvre des actions de formation mises en œuvre à l'issue des entretiens de parcours professionnels ou des périodes de reconversion.

LES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL...

ont droit aux titres restaurants : décision de la Cour de cassation du 8 octobre 2025.



EN DÉBAT

WEBINAIRE GRATUIT : L'ENQUÊTE INTERNE - QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

Les signalements en entreprise se multiplient. Face à cette réalité, le CSE devient un acteur clé des enquêtes internes. Comment intervenir ? Quelles responsabilités assumer ? Ce webinaire vous donne les réponses pour agir avec assurance.

Objectif : vous permettre de comprendre les enjeux, maîtriser vos droits et agir efficacement en tant qu' élu.



2 DÉCEMBRE 2025

11H

EN LIGNE

INSCRIVEZ-VOUS ICI

AU PROGRAMME

- ✓ Obligations de sécurité de l'employeur et dispositifs d'enquête
- ✓ Déroulement d'une enquête interne après un signalement de harcèlement
- ✓ Rôle du CSE dans ces procédures
- ✓ Accompagnement proposé par le cabinet Atlantes

INTERVENANTS



Laurence CHAZE
Avocate Associée



Marion STOFATI
Avocate Bureau Marseille

JURISPRUDENCE ATLANTES

Droit d'alerte économique et communication d'un accord de partenariat conclu par le Groupe

La Cour d'appel de Besançon dans une décision extrêmement motivée du 7 octobre 2025 fait droit à la demande du CSE et de son expert de communication d'un accord de partenariat conclu entre le groupe d'appartenance et une entreprise étrangère ; l'employeur n'était donc signataire lui-même de ce contrat.

Le CSE considérait que cet accord emporterait un transfert de technologie très innovante susceptible de positionner à terme l'entreprise étrangère, bénéficiaire de cet accord, comme un concurrent potentiel de leurs propres structures de production françaises. C'est ce transfert de technologie qui avait justifié le déclenchement procédure d'alerte économique.

Le premier juge avait débouté le CSE et son expert aux motifs que l'employeur était non signataire, que le contrat de transfert de technologie ne pouvait que l'affecter marginalement et qu'il relevait de la Stratégie du Groupe

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE
CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10
LA FORMATION : 01 56 53 65 00 • FORMATION@ATLANTES.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS
(BARREAU DE PARIS - TOQUE K093)
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :
13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS
445 382 344 R.C.S PARIS
NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR