

CONTENTIEUX

Enquêtes internes : entre flou juridique et exigence d'efficacité

« Réflexe de saine gestion » [1], l'enquête interne est devenue un incontournable pour les entreprises, notamment en matière d'atteinte à la probité, de harcèlement et de discrimination. Pourtant, cette pratique répandue demeure encadrée par un régime juridique flou, entre directives générales, jurisprudences fluctuantes, et bonnes pratiques émergentes.



Par Thomas Amico, associé, Veil Jourde

Les causes de déclenchement d'une enquête interne sont multiples. Tout d'abord, une telle enquête interne est le plus souvent déclenchée par un signalement émanant d'un collaborateur de l'entreprise ou de tiers, tels que des fournisseurs ou des candidats malchanceux à un recrutement. Ce signalement peut être effectué par le biais du dispositif d'alerte interne anticorruption, comme prévu à l'article 17 de la loi Sapin II, ou encore par le biais du dispositif de recueil des signalements relatifs à des crimes ou délits, décrit à l'article 8 de cette loi.

L'enquête interne : une mise en œuvre de plus en plus fréquente mais pas obligatoire

Le lanceur d'alerte est toute personne physique qui, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, signale ou divulgue des informations concernant un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ou une violation (ou tentative de dissimulation) de la loi, du règlement, du droit de l'Union européenne, ou d'engagements internationaux ratifiés par la France [2]. Le champ des alertes que peut recevoir l'entreprise est donc très vaste et la protection accrue des lanceurs d'alerte depuis la loi Wasserman a contribué à l'augmentation très significative du nombre de signalements nécessitant une enquête interne.

Ensuite, une enquête interne peut être déclenchée à la suite des résultats d'un contrôle ou d'un audit interne ou externe, notamment en matière de prévention et de détection de la corruption. Les rapports issus de ces contrôles ou audits servent alors de base pour décider de l'ouverture d'une enquête interne. En outre, des faits généraux extérieurs à l'entreprise, tels qu'un article de presse ou un reportage télévisé, peuvent justifier le lancement d'une enquête interne. Ces signalements peuvent entraîner des conséquences graves, y compris des ruptures de contrats ou une atteinte significative à la réputation ; ils requièrent une réaction rapide de l'entreprise pour vérifier les faits et,

le cas échéant, restaurer la réalité de la situation. Une enquête interne peut enfin être déclenchée lorsqu'une autorité de poursuite ouvre une procédure judiciaire impliquant l'entreprise. Dans ce cas, l'entreprise peut coopérer avec l'autorité judiciaire en menant une enquête interne pour renforcer l'efficacité des investigations judiciaires.

Il reste que, si l'enquête interne est recommandée dans la majorité des cas par les autorités et les praticiens, le juge est venu récemment préciser qu'elle n'est pas un passage obligé. La Cour de cassation, dans un arrêt du 14 février 2024 [3], a ainsi jugé qu'un employeur peut licencier un salarié pour faute grave sans enquête préalable, à condition de disposer d'éléments suffisamment précis et concordants. Dans l'affaire en question, un Ehpad avait reçu plusieurs signalements de la part de salariés et de délégués du personnel, dénonçant les pratiques managériales de la part de la directrice qui auraient entraîné la démission de deux salariées, le placement en arrêt de travail d'une autre, et un mal-être général au sein de l'équipe. La directrice a contesté son licenciement devant la cour d'appel de Pau, qui l'a jugé sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur n'avait pas suffisamment vérifié les faits allégués, notamment en ne procédant pas à une enquête interne. La Cour de cassation a cassé cette décision, considérant que les preuves disponibles, notamment plusieurs témoignages concordants, suffisaient à établir la faute de la directrice.

L'enquête interne : un objet juridique non identifié, façonné par la jurisprudence et la pratique

Malgré une fréquence en nette hausse ces dernières années, l'enquête interne ne fait à ce jour l'objet d'aucune loi visant à la régenter. Une proposition de loi, enregistrée le 19 octobre 2021 à l'initiative du député Raphaël Gauvain, avait envisagé d'inscrire cette procédure dans le Code de procédure pénale [4], mais cette initiative est restée sans

suite. Ainsi, les enquêtes internes restent régies par les règles générales issues du droit social et des textes relatifs à la protection des données personnelles, complétés par divers guides et autres recommandations recensant les bonnes pratiques en la matière [5], le tout sous le contrôle vigilant du juge qui rappelle les principes cardinaux à respecter. Selon la jurisprudence, l'enquête doit être menée de manière impartiale et objective [6], tant à charge qu'à décharge. Il est essentiel que les responsables de l'enquête n'aient aucun conflit d'intérêts et qu'ils agissent sans préjugés ni parti pris. Les enquêteurs doivent s'assurer qu'aucun élément de preuve n'est recueilli par des procédés illicites ou déloyaux. L'impartialité implique que les conclusions de l'enquête reposent sur des faits vérifiés, plutôt que sur des suppositions ou des biais personnels. Il en va de la crédibilité de l'enquête et de la garantie d'éviter tout risque de contestation judiciaire.

La cour d'appel de Paris a fustigé une enquête réalisée par un cabinet externe concernant des faits de harcèlement sexuel s'étant présumément produits au sein de Télérama [7]. La cour relève que plusieurs allégations reposent sur des témoignages indirects, imprécis ou non corroborés, ainsi que sur des rumeurs. Elle souligne également que de nombreux faits rapportés dans l'enquête sont anciens, imprécis, non étayés par des pièces écrites (ex. SMS non produits), ou résultent de ressentis subjectifs des personnes entendues. Certains témoignages essentiels n'ont, par ailleurs, pas été directement recueillis. Elle a alors ordonné la réintégration du salarié licencié.

Une enquête interne doit également respecter le principe de confidentialité. L'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées, ainsi que les informations recueillies doivent rester strictement confidentielles. Cette confidentialité ne peut être levée qu'avec l'accord explicite du lanceur d'alerte ou dans les cas où les faits doivent être signalés à l'autorité judiciaire. Toute divulgation non autorisée expose l'entreprise à des sanctions civiles et pénales.

Cependant, cette exigence de confidentialité peut

néanmoins entrer en conflit avec les principes de transparence et d'efficacité qui doivent guider l'enquête interne [8]. Pour qu'une telle enquête soit efficace, il est souvent nécessaire d'interroger plusieurs personnes, y compris l'auteur du signalement et d'autres témoins. Or, le respect de la confidentialité

peut restreindre la capacité de l'entreprise à mener des investigations approfondies et à envisager des mesures disciplinaires à l'encontre du salarié concerné par l'alerte. Pour pallier cette situation, la Cour de cassation a admis l'utilisation d'éléments anonymisés comme moyens de preuve, à condition qu'ils soient corroborés par d'autres documents [9]. En définitive, la conduite d'une enquête interne n'est jamais anodine et doit répondre à des exigences posées par la pratique et la jurisprudence au gré de décisions de plus en plus nombreuses, faute de cadre législatif clair. Compte tenu

de ces incertitudes et des enjeux, les entreprises ne doivent pas hésiter à externaliser la conduite de leurs enquêtes, notamment auprès de professionnels qui disposent de bonnes pratiques reconnues en la matière, tels que les avocats [10] qui ont aussi l'avantage de protéger de leur secret professionnel... les secrets qui seraient révélés à l'issue de leurs investigations. ■

**Il est essentiel
que les responsables
de l'enquête n'aient
aucun conflit d'intérêts
et qu'ils agissent
sans préjugés
ni parti pris.**

[1] « AFA et PNF, Les enquêtes internes anticorruption. Guide pratique », mars 2023.

[2] loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 », article 6 modifié par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 dite « loi Wasserman ».

[3] Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-14.385.

[4] AN, Proposition de loi visant à renforcer la lutte contre la corruption, n° 4586, 19 octobre 2019.

[5] Voir par ex. « AFA et PNF, Les enquêtes internes anticorruption. Guide pratique », préc. ou décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 du Défenseur des droits relative à des recommandations [...] concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalements pour discrimination ou encore AFJE/CEA, Guide Enquête Interne, mars 2025.

[6] Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26.123.

[7] CA Paris, pôle 6 ch. 11, 28 novembre 2023, n° 21/04368.

[8] « Lanceur d'alerte – Lanceurs d'alerte et enquêtes internes : quels droits ? Quelles articulations ? Regards pratiques – Entretien par Isabelle Grossi, Catherine Le Manchec, Laure Hosni, Yann Guernonprez et Mathias Pigeat », Cahiers de droit de l'entreprise n° 1 du 1^{er} janvier 2025.

[9] Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-20.308.

[10] CNB, « Guide – L'avocat français et les enquêtes internes », juin 2020.