

ENQUÊTE INTERNE. L'enquête interne est un dédale. L'absence de cadre juridique de l'enquête interne pourrait s'expliquer notamment par son caractère multisectoriel. En effet, l'enquête par son déclenchement, son déroulement et les conséquences qu'elle peut avoir, concerne inévitablement tous les pans de l'entreprise qu'ils soient juridiques ou non. Ainsi, sa bonne exécution repose nécessairement sur une prise en compte de cette pluralité et une coopération entre les différents acteurs. *Focus* sur la coopération entre fonctions RH et Juridique-Compliance, par le cabinet Mayer Brown.

Enquêtes internes : la nécessaire coopération entre RH et Juridique- Compliance

Édouard Gergondet, Associé, Compliance, Investigations and Regulatory, **Marine Hamon**, Counsel, Employment & Benefits et **Lucien Calvet**, Stagiaire, cabinet Mayer Brown

L'enquête interne constitue aujourd'hui un outil privilégié d'identification, de compréhension et de remédiation aux risques juridiques et réputationnels auxquels les entreprises peuvent être exposées. Ces enquêtes, protéiformes, peuvent être initiées de manière spontanée (soupçons, presse négative, alertes, contrôles réguliers, etc.) ou sous pression d'autorités administratives ou répressives, françaises ou étrangères, et recouvrent une myriade de sujets, dont le degré de gravité diffère. Ainsi, les suspicions justifiant l'ouverture d'une enquête interne peuvent porter tant sur des infractions pénales, fiscales, sociales, civiles, etc. que sur des manquements aux règles internes ou déontologiques, pouvant éventuellement justifier l'adoption de mesures disciplinaires.

Elles ont néanmoins un point commun, en ce qu'elles impliquent nécessairement les salariés et dirigeants de l'entreprise, en qualité de parties prenantes, victimes, témoins, voire mis en cause. Bien qu'elles visent à protéger

l'entreprise, par exemple en lui permettant d'obtenir un traitement plus favorable de la part des autorités¹, les enquêtes internes exposent également ses salariés et dirigeants à des risques non négligeables, tant personnels que juridiques, notamment lorsque l'enquête interne révèle des manquements qui leur sont personnellement imputables.

L'enquête interne doit donc concilier deux impératifs. D'une part, la société et ses intérêts, qui va chercher à comprendre les faits couverts par l'enquête afin de déterminer les suites qui doivent y être données (mesures disciplinaires, amélioration du programme de conformité, dénonciation volontaire auprès des autorités ou coopération avec ces dernières, etc.). D'autre part, l'obligation pour les entreprises d'assurer le respect des droits de ses salariés et dirigeants.

Pourtant, l'enquête interne ne fait aujourd'hui l'objet, en droit français, d'aucun cadre normatif propre. La proposition de loi n° 4586 déposée en octobre 2021, préconisant certaines

garanties procédurales dans le cadre d'enquêtes internes diligentées suite à une mise en cause de la société dans une procédure pénale, est restée lettre morte. Tout au plus, certains guides, à l'initiative notamment de l'Agence française anticorruption (AFA) et du PNF, du Défenseur des droits ou encore du Conseil national des barreaux, ont vocation à présenter certaines bonnes pratiques dans la conduite de ces enquêtes internes.

Pour autant, l'enquête interne n'obéit pas à aucune règle juridique. En effet, comme le soulignent les guides susmentionnés, l'enquête interne doit respecter un ensemble de règles contraignantes d'origines diverses, y compris en matière de protection des données, de restrictions liées à la transmission d'informations (notamment au titre du secret professionnel ou de la loi de blocage) et, objet de cet article, du fait d'obligations découlant du droit social.

De nombreux principes tirés du Code du travail et dégagés de la jurisprudence des juridictions sociales ●●●

¹. Voir en ce sens, les lignes directrices du Parquet national financier (PNF) sur la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public du 16 janvier 2023, section 2.1.3.