

Promouvoir les enquêtes internes en France

Un levier de compétitivité et de souveraineté judiciaire

Groupe de travail présidé par **Dominique Perben**, avocat et ancien garde des Sceaux

Co-rapporteurs :
Raphaël Gauvain, ancien Député et avocat,
Stéphane de Navacelle, avocat aux barreaux de New York et Paris

le club des juristes

Juin 2025

LE CLUB DES JURISTES

Juin 2025

Promouvoir les enquêtes internes en France

Un levier de compétitivité et de souveraineté judiciaire

SYNTHÈSE

Bien que les enquêtes internes soient une pratique établie de longue date au sein des entreprises en France, son usage s'est considérablement renforcé ces dernières années, notamment sous l'effet de la loi Sapin 2 de 2016 relative à la lutte contre la corruption, et de la loi Waserman de 2022 sur la protection des lanceurs d'alerte.

Ces investigations, menées le plus souvent directement par les entreprises ou par l'intermédiaire de leurs conseils, jouent un rôle clé dans l'efficacité de leurs programmes de conformité. Elles peuvent également ouvrir la voie à une réponse pénale négociée, notamment via les conventions judiciaires d'intérêt public.

Il n'existe pas à ce jour d'encadrement législatif dédié aux enquêtes internes, même si la jurisprudence a posé des principes directeurs pour garantir la protection des salariés et éviter des abus. L'Agence française anticorruption, le Parquet National Financier ou encore le Conseil National des Barreaux ont également publié des recommandations, qui ne disposent cependant pas de caractère contraignant et peuvent parfois manquer de cohérence entre elles.

Si ce contexte permet aux entreprises de disposer d'une marge de manœuvre certaine pour structurer librement ces investigations, il les expose à une insécurité juridique pouvant conduire à la remise en question des enquêtes ainsi menées. Cette absence de cadre législatif soulève en outre de nombreuses interrogations, notamment quant à l'articulation entre l'enquête interne et l'enquête judiciaire, sur le rôle des avocats et, surtout, sur les garanties en matière de libertés individuelles, de droits de la défense et de protection de la vie privée des salariés.

Face à ces défis, le Club des Juristes a constitué une Commission « Enquêtes Internes », placée sous la présidence de Dominique Perben (ci-après « **la Commission** »). Son objectif est de formuler des recommandations pour répondre à ces nouveaux enjeux.

Après de nombreuses auditions en 2024, la Commission a dressé un état des lieux sur l'enquête interne en France, et sur son essor ces dernières années (I). Les membres de la Commission s'accordent sur la nécessité pour les pouvoirs publics de favoriser une culture forte de l'enquête interne en France, afin notamment de renforcer la compétitivité de nos entreprises et de préserver la souveraineté judiciaire et normative du pays (**II**).

La Commission formule à cet égard sept recommandations pour promouvoir et renforcer la pratique de l'enquête interne France (**III**).

Tout d'abord, la Commission ne souscrit pas à l'idée d'un encadrement législatif strict des enquêtes internes par une extension des dispositions du Code de procédure pénale, visant à mieux garantir les droits des personnes physiques. Elle estime qu'un tel dispositif risquerait de freiner le développement des enquêtes internes en France et d'en entraver l'efficacité (**Proposition n°1**).

Privilégiant une approche pragmatique, la Commission défend un équilibre entre la responsabilisation des entreprises, l'efficacité des enquêtes internes et le respect des droits des personnes concernées. Elle encourage ainsi la diffusion des bonnes pratiques en entreprise par l'élaboration de guides dédiés aux enquêtes internes (**Proposition n°2**), et propose d'introduire une définition légale de l'enquête interne en France. Cette reconnaissance permettrait d'affirmer la volonté des pouvoirs publics de l'accompagner comme un outil central de conformité et de gestion des risques pour les entreprises (**Proposition n°3**).

Par ailleurs, la Commission rappelle que les enquêtes internes menées par un avocat sont couvertes par le secret professionnel, dès lors qu'elles permettent à l'entreprise de préparer sa défense face à des suspicions de fraude (**Proposition n°4**).

Elle soutient également la récente proposition de loi (PPL) déposée par Olivier Marleix en octobre 2024, dont l'article 7 vise à encadrer les auditions menées dans le cadre d'une enquête interne lorsqu'une enquête judiciaire est parallèlement ouverte. La Commission propose toutefois des ajustements afin de mieux prévenir les risques de privation de l'enquête et d'éviter tout détournement de procédure préjudiciable aux salariés (**Proposition n°5**).

En revanche, la Commission rejette la disposition de la Proposition de loi d'Olivier Marleix qui permettrait au parquet de demander la nomination judiciaire d'un mandataire ad hoc chargé de l'enquête interne en cas de suspicions pesant sur les dirigeants. Elle estime préférable de sensibiliser les dirigeants au recours à un comité ad hoc indépendant, en charge de l'enquête interne en cas de suspicions pesant sur eux (**Proposition n°6**).

Enfin, la Commission s'oppose à la proposition de l'interdiction générale et absolue du cumul des missions entre l'avocat enquêteur et l'avocat chargé de la défense régulière de l'entreprise. Fidèle à son approche, elle privilégie la responsabilisation des entreprises, en les encourageant à garantir l'indépendance de l'enquête lorsqu'elles sollicitent leur conseil habituel (**Proposition n°7**).

SOMMAIRE

I. L'essor de l'enquête interne en France 9

1. La pratique de l'enquête interne **9**
2. L'encadrement par la jurisprudence **10**
3. Le rôle exercé par la *soft law* **12**

II. Un enjeu de compétitivité et de souveraineté 15

1. Un outil de bonne gestion pour l'entreprise **15**
2. Un levier de protection contre l'ingérence étrangère **17**

III. Les 7 recommandations pour promouvoir et renforcer la pratique de l'enquête interne en France 19

1. L'encadrement législatif des enquêtes internes : un débat entre protection, pragmatisme et souplesse **19**
2. Les guides de l'enquête : préserver la souplesse tout en garantissant des principes directeurs **22**
3. La définition légale de l'enquête interne : assurer son développement et sa sécurisation **24**
4. La protection de l'enquête interne conduite par un avocat : un enjeu de protection des droits fondamentaux **28**
5. L'articulation entre enquête interne et enquête pénale : prévenir le risque de privatisation des investigations judiciaires **32**
6. La prévention des conflits d'intérêts entre l'entreprise et ses dirigeants : renforcer l'indépendance des enquêteurs **37**
7. L'avocat enquêteur : garantir le libre choix de son avocat à l'entreprise **40**

Annexe 1 - Composition de la commission 43

Annexe 2 - Personnes entendues 44

Annexe 3 - Les 7 recommandations 46

I. L'essor de l'enquête interne en France

1. La pratique de l'enquête interne

L'enquête interne est généralement déclenchée à la suite d'un signalement interne ou externe, ou d'un audit révélant un dysfonctionnement. Son objectif est de vérifier la véracité des faits allégués et d'identifier d'éventuelles violations aux lois ou aux règles internes de l'entreprise. Elle couvre un large éventail de situations, allant des irrégularités financières aux conflits d'intérêts, en passant par des faits de corruption, de violation des règles de concurrence, de sexisme, ou de harcèlement moral ou sexuel.

L'enquête interne se distingue par sa nature strictement interne : elle est initiée, menée et dirigée par l'entreprise elle-même, avec ses propres ressources financières et humaines, éventuellement assistée de tiers (comme des avocats spécialisés). Elle repose essentiellement sur l'analyse documentaire et l'audition des personnes concernées, sans recours possible à des mesures coercitives.

Son principal objectif est de recueillir et d'analyser des informations afin de déterminer l'existence effective de dysfonctionnements et de prendre le cas échéant des mesures correctives éclairées. Véritable outil stratégique, elle contribue à garantir la transparence, la conformité réglementaire et une gestion responsable des ressources humaines et des processus internes.

En France, l'enquête interne existe depuis plusieurs décennies, notamment en droit de la concurrence et en droit social. Son usage s'est cependant considérablement renforcé ces dernières années, en particulier dans la lutte contre la corruption, la gestion des conflits d'intérêts et la lutte contre la fraude.

Deux facteurs majeurs expliquent cette montée en puissance : (i) l'action des pouvoirs publics français d'abord, qui encouragent le recours aux enquêtes internes, notamment à travers les lois Sapin 2[1] et Waserman[2] ; et (ii) l'intensification des réglementations étrangères à portée extraterrito-

1. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
2. Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

riale ensuite, comme le FCPA américain[3] et le UK Bribery Act britannique[4], qui obligent les entreprises françaises à adapter leurs pratiques de conformité.

Aux États-Unis, les enquêtes internes - qui peuvent parfois s'avérer extrêmement coûteuses[5] - jouent un rôle central depuis des décennies. La capacité d'une entreprise à diligenter une enquête interne adaptée en réponse à une alerte est un critère déterminant pour les autorités judiciaires dans le cadre des discussions visant à déterminer une sanction pénale. Selon les lignes directrices du *Department of Justice*, une entreprise qui n'a pas mené d'enquête interne rigoureuse peut se voir refuser l'accès à une solution de justice négociée[6].

2. L'encadrement par la jurisprudence

Bien qu'aucun cadre législatif global ne régisse les enquêtes internes en France, plusieurs bonnes pratiques ont émergé ces dernières années sous l'influence de la jurisprudence, appliquant elle-même des principes juridiques généraux à valeur légale ou constitutionnelle.

L'influence croissante de la jurisprudence

La Cour de cassation, en particulier sa Chambre sociale, a progressivement établi des principes visant à encadrer ces enquêtes afin de protéger les droits des salariés et de prévenir tout abus, tant dans la conduite de l'enquête que dans ses conséquences.

Par exemple, pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, le fait de mener une enquête interne sans discrétion, à charge, et sans permettre au salarié mis en cause de présenter ses témoins constitue un manquement

3. Foreign Corrupt Practices Act est une loi américaine adoptée en 1977 pour lutter contre la corruption d'agents publics étrangers par les entreprises.
4. Bribery Act est une loi britannique adoptée en 2010 pour lutter contre la corruption sous toutes ses formes.
5. A titre d'exemple, Walmart a dépensé plusieurs centaines de millions de dollars pour répondre à des soupçons de violation du Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).
6. U.S. Department of Justice Criminal Division Evaluation of Corporate Compliance Programs, mis à jour en 2024.

à l'obligation de sécurité du salarié[7]. L'ouverture tardive d'une enquête ou sa durée excessive sont également des facteurs de non-conformité à cette obligation[8].

De même, dans un arrêt du 6 juillet 2022, la Cour de cassation a également jugé que la mise en cause d'une salariée dans le cadre d'une enquête menée de manière précipitée et humiliante, sans précaution suffisante jusqu'à l'issue de la procédure disciplinaire, constituait un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité[9].

L'affaire concernait une enquête interne pour harcèlement moral, confiée à un supérieur hiérarchique en conflit avec la salariée mise en cause. Cette partialité, aggravée par des manquements procéduraux (notamment la divulgation prématurée d'une sanction envisagée), a eu des répercussions sur la santé physique et mentale de la salariée. La Cour a estimé que ces défaillances constituaient une « *violation de l'obligation de sécurité, prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur de protéger la santé et la sécurité de ses salariés* ».

Le Conseil d'État a, lui aussi, posé des principes clés en matière d'enquêtes internes. Ainsi, dans son arrêt du 2 mars 2020, il a rappelé que les enquêtes doivent être justifiées et proportionnées aux faits à l'origine des investigations et, que les éléments recueillis ne peuvent être utilisés pour motiver une demande de licenciement s'ils portent une atteinte excessive à la vie privée du salarié[10].

Une insécurité juridique persistante

Il résulte néanmoins des auditions conduites par la Commission que, si la jurisprudence joue un rôle appréciable dans l'encadrement des enquêtes internes, son évolution génère une insécurité juridique constante. A titre d'illustration, alors que la Cour de cassation semblait auparavant imposer à l'employeur de mener systématiquement une enquête interne en cas de plainte pour harcèlement, notamment au titre de son obligation de sécurité

7. Cass. soc., 9 février 2012, n°10-26.123.
8. Cass. soc., 23 mars 2022, n°20-23.272.
9. Cass. soc., 6 juillet 2022, n°21-13.631.
10. CE, 2 mars 2020, n°418640.

envers les salariés comme pouvait laisser penser plusieurs de ses décisions[11], elle a récemment infléchi sa position dans un arrêt du 12 juin 2024[12].

Dans cette décision, la Cour a clairement établi qu'il n'existe aucune obligation de principe imposant à l'employeur de diligenter une enquête interne à la suite d'une alerte pour harcèlement. Désormais, il est acté que l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur peut être remplie par d'autres mesures adaptées aux circonstances. L'enquête interne devient ainsi un outil parmi d'autres à la disposition de l'employeur pour répondre à cette exigence, sans pour autant constituer une démarche systématique ou incontournable.

Selon un directeur juridique entendu, les entreprises doivent « *composer avec des standards en perpétuelle mutation et une jurisprudence pas encore établie, ce qui complique l'élaboration de stratégies de gestion des alertes et de conduite claire et pérenne des enquêtes internes* ». Cette insécurité est particulièrement préoccupante en matière de harcèlement, où les employeurs doivent à la fois assurer la protection de leurs collaborateurs et se conformer à leurs obligations légales, tout en anticipant d'éventuels revirements jurisprudentiels.

3. Le rôle exercé par la *soft law*

En complément de la jurisprudence, de bonnes pratiques ont été publiées afin d'accompagner le rôle croissant des enquêtes internes. Leurs recommandations, qui constituent un référentiel utile, demeurent toutefois sans caractère contraignant, et peuvent parfois manquer de cohérence.

11. Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-70.902 Cass. soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551.
12. Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975.

L'Agence Française Anticorruption (AFA) et le Parquet National Financier (PNF)

L'AFA a publié en 2020 des recommandations pour structurer les enquêtes internes[13], insistant sur la formalisation des procédures, le respect de la confidentialité et la désignation de personnes qualifiées pour mener les investigations. L'instance dirigeante de l'entreprise doit être informée des conclusions et prendre des mesures correctives si nécessaire.

En 2023, l'AFA et le PNF ont co-rédigé un guide pratique sur les enquêtes internes anticorruption[14]. Bien que non contraignant, ce document souligne que la mise en place d'une enquête interne peut faciliter la conclusion d'une CJIP. Il rappelle également les principes de loyauté et de discrétion, la protection des données personnelles et les droits des salariés, incluant la possibilité de refuser un entretien. Le guide recommande aux entreprises d'établir une Charte de l'enquête interne pour formaliser ces principes.

Le rôle des avocats et la protection du secret professionnel

Le Conseil National des Barreaux[15] et le Barreau de Paris[16] ont également publié des guides encadrant l'intervention des avocats dans les enquêtes internes, garantissant l'indépendance de l'avocat et le respect des droits de la défense.

À cet égard, l'AFA et le PNF ont affirmé que les documents rédigés à l'issue de ces enquêtes ne sont pas protégés par le secret professionnel. Cette position a suscité une forte réaction du Barreau de Paris[17], qui rappelle que les dispositions de l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 protège ces documents. La Commission a recueilli au cours de ses travaux de nombreux témoignages sur ce sujet et recommande de ne pas remettre en cause le fait que les enquêtes internes conduites par un avocat sont

13. Les enquêtes internes anticorruption, AFA, 2020.
14. Guide pratique relatif aux enquêtes internes, AFA et PNF, mars 2023.
15. Guide du CNB L'avocat français et les enquêtes internes, juin 2020.
16. ANNEXE XXIV au Règlement Intérieur du Barreau de Paris (RIBP), Vademecum de l'avocat chargé d'une enquête interne, 28 mai 2020.
17. Guide pratique sur les enquêtes anticorruption | Barreau de Paris, 13 avril 2023.

protégées par le secret professionnel, de même que leurs documents préparatoires et les documents rédigés à leur occasion (cf. supra Proposition 4).

Le défenseur des droits

Le Défenseur des droits a également formulé en juillet 2024 des recommandations pour améliorer les pratiques de l'enquête interne[18]. Il souligne notamment l'importance d'une enquête interne bien conduite pour prévenir et traiter efficacement les situations de harcèlement au travail. Il insiste sur la nécessité pour les employeurs de mettre en place des procédures adaptées, respectueuses des droits de chacun, afin de « *garantir un environnement de travail sain et sécurisé* ».

Un cadre législatif très parcellaire

Il faut souligner que le législateur français a enfin renforcé certaines garanties dans la conduite des enquêtes internes à la suite d'une alerte. Ces dispositions visent cependant avant tout la protection des lanceurs d'alerte, sans encadrer de manière globale la conduite des enquêtes internes.

La loi Sapin 2 apporte ainsi certaines garanties sur la confidentialité des alertes et prévoit des sanctions en cas de violation. Par ailleurs, l'article 9 de la loi Waseman précise que l'identité du lanceur d'alerte, des personnes impliquées et des tiers mentionnés dans le signalement doit rester confidentielle. Toute divulgation de ces informations est sanctionnée pénalement, sauf si elle est imposée par une autorité judiciaire.

18. Décision n°2024-105 du 11 juillet 2024, Défenseur des Droits.

II. Un enjeu de compétitivité et de souveraineté

1. Un outil de bonne gestion pour l'entreprise

Les travaux de la Commission ont mis en lumière les nombreux avantages du recours à l'enquête interne. Véritable pilier des programmes de conformité, elle permet aux entreprises de démontrer leur capacité à identifier, évaluer et maîtriser leurs risques juridiques, renforçant ainsi leur crédibilité et leur gouvernance.

Un directeur juridique entendu par la Commission résume cet enjeu : « *Cette maîtrise permet de protéger les salariés, les dirigeants et les actifs de l'entreprise. L'essor de l'enquête interne doit être soutenu par le législateur et encadré avec précaution afin d'accompagner son développement sans l'entraver par des mesures inadaptées.* »

Un outil de gouvernance et de gestion des risques

L'enquête interne ne se limite pas à identifier des dysfonctionnements ; elle atteste aussi de la capacité de l'entreprise à se réguler et à prévenir les crises. Un signalement non traité, qu'il s'agisse de fraude, de harcèlement ou de corruption, peut détruire de la valeur, nuire à la culture d'entreprise, provoquer des tensions internes et entraîner des litiges.

En instaurant un cadre d'investigation structuré et impartial, l'enquête interne envoie un message fort selon lequel l'entreprise ne tolère pas les comportements déviants et met en place des actions correctives lorsque cela est nécessaire. Elle favorise également une culture de la transparence et de l'éthique, incitant les salariés à signaler des irrégularités sans crainte de représailles (« *speak up culture* »). Un dispositif efficace renforce ainsi la confiance des employés et améliore l'adhésion aux politiques de conformité.

Un levier de crédibilité et de réputation

Dans un contexte où les attentes en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont croissantes, une entreprise qui ne prend pas au sérieux des allégations d'inconduite expose sa réputation : « *Investisseurs, clients et partenaires exigent des engagements concrets en matière de transparence et d'éthique.* », selon une personne entendue par la Commission.

Une entreprise capable de mener ses propres investigations, de tirer des conclusions objectives et de mettre en œuvre des actions correctives adaptées renforce sa légitimité sur le marché. À l'inverse, l'inaction ou une gestion désordonnée peuvent entraîner des scandales publics, des sanctions, des boycotts ou encore la perte de contrats avec des partenaires attachés à des standards stricts de conformité.

Un atout dans les relations avec les autorités

L'un des enjeux les plus sensibles réside dans la relation de l'entreprise avec les autorités nationales et étrangères. Aujourd'hui, la capacité d'une entreprise à prendre l'initiative d'enquêter influence la manière dont elle sera traitée par les autorités d'enquête.

Entendu par la Commission, un représentant du Parquet a rappelé qu'une entreprise qui identifie une fraude ou un acte de corruption et agit rapidement – y compris en coopérant avec les autorités si nécessaire – peut négocier des sanctions réduites ou éviter des poursuites pénales. À l'inverse, une entreprise qui tarde à réagir ou manque de transparence risque une aggravation de sa responsabilité, avec des conséquences financières et juridiques majeures.

Un praticien a également souligné que : « *Les régulateurs et procureurs, notamment en matière de droit pénal économique, prennent de plus en plus en compte la qualité des enquêtes internes dans l'évaluation des sanctions. (…) À l'avenir, l'enjeu des enquêtes internes dans cette perspective sera croissant, compte tenu de l'extension du champ de l'autodénonciation ou de signalement auprès des autorités.* »

Dans un contexte de juridictions multiples, les entreprises doivent gérer des réglementations parfois contradictoires. Une enquête interne bien menée peut être un levier stratégique pour négocier avec les autorités locales et étrangères, éviter de doubles poursuites et démontrer la bonne foi de l'entreprise.

2. Un levier de protection contre l'ingérence étrangère

Les travaux de la Commission ont également mis en évidence l'enjeu stratégique majeur, pour la souveraineté économique, juridique et institutionnelle du pays du développement des enquêtes internes en France. Il est essentiel à cet effet de promouvoir auprès des entreprises françaises la culture des investigations internes, pour éviter dans la mesure du possible qu'elles soient soumises à des enquêtes sous juridictions étrangères. Il s'agit ainsi de garantir :

- La maîtrise des informations stratégiques et la protection du patrimoine économique national ;
- La prévention du risque d'application extraterritoriale du droit étranger, notamment américain et britannique ; et,
- Le renforcement de la souveraineté judiciaire et normative de la France.

Un levier de protection contre l'ingérence étrangère

Un rapport commandé par le Premier ministre Édouard Philippe en 2019, réalisé par l'un des rapporteurs de la Commission[19], démontre comment les États-Unis utilisent le droit comme une arme économique contre leurs concurrents, y compris leurs alliés européens. La multiplication des sanctions financières disproportionnées infligées aux entreprises françaises ces vingt dernières années illustre cette stratégie qui pourrait d'ailleurs prendre une nouvelle dimension compte tenu des résultats des dernières élections outre-Atlantique et des premières décisions de la nouvelle administration Trump.

19. Rétablir la souveraineté de la France et de l'Europe et protéger nos entreprises des lois et mesures à portée extraterritoriale, Rapport au Premier Ministre, Raphael Gauvain, Député, juin 2019.

Le premier enjeu est la protection des informations sensibles. Une enquête interne implique la collecte et l'analyse de données confidentielles : communications internes, documents financiers, échanges entre dirigeants ou encore stratégies commerciales. Lorsqu'une enquête est réalisée sous la supervision d'autorités étrangères, le risque de fuite ou d'exploitation stratégique de ces informations est réel.

Un directeur juridique entendu par la Commission et qui a été confronté à ce type d'enquête initiée par les pouvoirs publics américains - a ainsi dénoncé ce qui s'apparente à une « *opération de pillage systématique de nos entreprises sous couvert d'enquêtes menées pour des raisons éthiques* ».

Dans un contexte de compétition internationale exacerbée et de situation géopolitique mouvante, il est crucial que les entreprises françaises, en particulier dans des secteurs stratégiques (défense, énergie, infrastructures critiques), puissent protéger leurs données contre toute ingérence étrangère. Encourager la réalisation des enquêtes internes à l'initiative des entreprises françaises (et non pas de pouvoirs publics étrangers) permettrait de mieux préserver la confidentialité des informations et de limiter les risques d'exploitation par des intérêts extérieurs.

Il est ainsi essentiel de **favoriser une culture forte de l'enquête interne** en France, et que **l'État encourage** l'émergence de **standards français** en matière de compliance et d'éthique des affaires, afin de favoriser la **compétitivité** de nos entreprises et de préserver la **souveraineté judiciaire** et normative du pays. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les **sept recommandations** formulées par la Commission.

III. Les 7 recommandations pour promouvoir et renforcer la pratique de l'enquête interne en France

1. L'encadrement législatif des enquêtes internes : un débat entre protection, pragmatisme et souplesse

Les dérives de l'enquête interne

L'enquête interne peut dans certains cas être menée par des personnes directement impliquées dans l'affaire ou ayant un intérêt à étouffer certaines révélations. L'absence de recours à un expert indépendant peut également biaiser les conclusions, et des pressions peuvent être exercées pour obtenir des aveux ou des témoignages insincères.

Par ailleurs, une entreprise peut utiliser une enquête interne pour justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement par un détournement des règles de conformité. Dans certains cas, elle peut être un outil de représailles contre des salariés en désaccord avec la direction ou le management. Les auditions conduites ont également mis en lumière des enquêtes menées sans respecter le cadre du RGPD[20] ni le secret des correspondances (accès excessif aux courriels, enregistrements illégaux, collecte de données personnelles), ou avec une divulgation inappropriée d'informations à des tiers, ce qui peut nuire à la réputation des personnes concernées.

Ces dérives - d'autant plus problématique que le recours à l'enquête interne s'intensifie aujourd'hui - montrent l'importance pour notre pays de disposer d'un cadre légal clair pour garantir l'équilibre entre l'efficacité des enquêtes internes et le respect des droits des personnes concernées.

20. Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) est un texte de loi européen entré en vigueur le 25 mai 2018, qui encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne. Il vise à renforcer la protection des données des citoyens européens et à harmoniser les règles au sein de l'UE.

Les propositions pour un encadrement strict

La Commission s'est interrogée sur l'opportunité d'un encadrement législatif strict des enquêtes internes, notamment par une extension des dispositions du Code de procédure pénale, afin de mieux garantir les droits des salariés.

Cette proposition a été formulée par un collectif d'avocats dans un rapport sur « *les droits de la défense des personnes physiques dans l'enquête interne* », publié en mars 2021[21]. Le rapport plaidait pour que les salariés concernés bénéficient des mêmes droits que ceux d'une personne entendue dans une enquête pénale. Lors de son audition devant la Commission, Dorothée Hever, avocate et porte-parole du collectif, a mis en lumière les risques et lacunes liés à l'absence d'un cadre juridique clair.

Selon elle, l'enquête interne *« ne doit pas être réduite à un simple outil de conformité »*. En pratique, ces investigations révèlent fréquemment des faits susceptibles de relever du droit pénal, pouvant conduire à des signalements aux autorités ou être utilisés dans des contentieux. Cette dimension répressive justifierait, selon les auteurs du rapport, un encadrement législatif strict, assimilant l'enquête interne à une enquête pénale.

Le rapport du collectif préconise ainsi plusieurs mesures clés :

- Notification écrite des droits et griefs à la personne mise en cause ;
- Encadrement de la durée des auditions pour éviter toute pression excessive ;
- Rédaction d'un procès-verbal, relu et signé par la personne entendue ;
- Accès aux documents pertinents avant chaque audition ;
- Obligation d'information des personnes mises en cause à la clôture de l'enquête, en cas de transmission aux autorités ; et,
- Possibilité de saisine du juge des libertés et de la détention (JLD) pour contrôler le bon déroulement des enquêtes internes.

21. Rapport sur les droits de la défense des personnes physiques dans l'enquête interne, mars 2021.

Interrogée sur des exemples étrangers, Dorothée Hever a précisé qu'aucun pays, partenaire économique de la France, n'a adopté à ce jour une législation avec un tel niveau d'encadrement des enquêtes internes.

Une approche jugée trop rigide par la Commission

La Commission, quasi unanimement, rejette cette proposition d'un encadrement législatif aussi contraignant et intrusif pour les entreprises, estimant qu'il risquerait de freiner le développement des enquêtes internes et d'entraver leur efficacité.

Les praticiens interrogés ont en effet insisté sur le fait qu'une régulation trop contraignante risquerait d'étouffer une pratique pourtant bénéfique, tout en soulignant que les entreprises restent juridiquement responsables en cas d'inaction face à des faits graves (mise en danger des salariés, manquement à une obligation de sécurité, négligence ou complicité notamment).

Des procédures trop formelles pourraient ralentir et compliquer les enquêtes, réduisant ainsi leur efficacité. Surtout, une réglementation uniforme ne tiendrait pas compte des différences entre secteurs d'activité : une banque ne fait pas face aux mêmes enjeux en matière de conformité et de gestion des risques qu'une entreprise du BTP.

Une législation trop rigide conduirait enfin à un formalisme excessif, privilégiant le respect strict de procédures au détriment de l'objectif fondamental de ces enquêtes : identifier, évaluer et traiter rapidement des manquements. Un directeur juridique a ainsi alerté sur le risque de judiciarisation excessive, qui pourrait entraîner une multiplication des contentieux et dissuader les entreprises d'initier des investigations : « Une réglementation trop contraignante pourrait freiner, voire faire disparaître les enquêtes internes. »

PROPOSITION N°1 - Refuser un encadrement législatif strict : Refuser un encadrement législatif de l'enquête interne, par une extension des dispositions du Code de procédure pénale détaillant la procédure à suivre par l'entreprise ainsi que les droits des salariés, et prévoyant un contrôle par le juge du bon déroulement de l'enquête interne.

2. Les guides de l'enquête : préserver la souplesse tout en garantissant des principes directeurs

Bien que la Commission rejette l'idée d'un cadre législatif strict, elle reconnaît l'importance d'éviter les dérives tout en soutenant le développement des enquêtes internes en France. L'enjeu réside dans la préservation de la souplesse et de l'efficacité de ces enquêtes, tout en garantissant le respect des droits des personnes concernées.

Dans ce contexte, les travaux de la Commission ont révélé un essor significatif des guides d'enquête interne au sein des entreprises françaises ces dernières années. Ces documents structurants définissent les obligations des employeurs et les droits des salariés, tout en restant adaptables aux spécificités de chaque organisation.

Un directeur juridique auditionné a souligné que les guides internes favorisent la transparence et la loyauté dans les investigations, ce qui garantit une meilleure acceptation par les salariés. En outre, il a précisé qu'ils ne sont pas « *seulement un instrument de procédure, mais qu'ils participent activement à la culture de conformité de l'entreprise. Ces guides sensibilisent les collaborateurs aux principes de l'enquête interne et aux enjeux éthiques, tout en encourageant une approche proactive en matière de gestion des risques, plutôt qu'une simple réaction aux contraintes réglementaires.* »

Un guide de l'enquête interne est ainsi un document qui fournit des instructions pour mener une enquête au sein de l'entreprise. Il peut inclure des étapes essentielles telles que la planification de l'enquête, la collecte de preuves, les auditions des témoins, l'analyse des données, ainsi que des

conseils sur la rédaction de rapports et la gestion des résultats. Il aborde également généralement des aspects cruciaux tels que la confidentialité, le traitement des plaintes et la communication des résultats.

Un directeur de la Compliance a ainsi rappelé que : « *Les principaux objectifs d'un guide d'enquête interne sont de garantir que les enquêtes soient menées de manière systématique, équitable et conforme aux réglementations et aux politiques de l'entreprise* ».

Le guide de l'enquête interne varie d'une entreprise à l'autre. Chaque organisation possède sa propre culture et ses valeurs, influençant ainsi la manière dont les enquêtes sont conduites. Par exemple, une entreprise qui valorise la transparence peut élaborer un guide plus accessible, tandis qu'une autre, adoptant une approche plus conservatrice, pourrait privilégier une structure plus rigide.

Les exigences légales et réglementaires diffèrent également selon les secteurs d'activité. Par exemple, les entreprises du secteur de la santé peuvent être soumises à des directives spécifiques sur la confidentialité des données, tandis que celles du secteur financier doivent respecter des normes de conformité strictes. Les grandes entreprises disposent souvent de ressources et de départements dédiés aux enquêtes internes, tandis que les petites entreprises peuvent avoir des processus moins formalisés, ce qui peut impacter la profondeur et la complexité de leur guide.

Les types de problèmes ou de plaintes rencontrés fréquemment par l'entreprise peuvent également guider le contenu du guide. Par exemple, une entreprise ayant une histoire de harcèlement au travail pourrait accorder une attention particulière à ce sujet dans son document.

En somme, bien que les guides d'enquête interne partagent certains éléments communs, ils sont souvent adaptés aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Il est essentiel pour chaque organisation de développer un guide qui reflète ses valeurs, ses pratiques et ses exigences réglementaires, afin d'assurer des enquêtes efficaces et équitables.

Les praticiens entendus par la Commission ont unanimement convenu qu'un guide interne adapté aux réalités de l'entreprise, et accompagné d'un programme de formation, sera mieux assimilé et réellement appliqué. Encourager l'élaboration de tels guides permettra également aux entreprises d'ajuster leurs enquêtes à leur environnement spécifique, d'évoluer face à de nouveaux risques (tels que l'IA, les cryptomonnaies et la cybersécurité) et d'assurer une mise en conformité plus efficace.

Cette approche, selon la Commission, doit permettre aux entreprises de protéger leurs salariés tout en maintenant un outil efficace de régulation interne, sans tomber dans une bureaucratisation excessive qui nuirait à leur capacité de gérer rapidement et efficacement les signalements.

PROPOSITION N°2 - Encourager les bonnes pratiques

Favoriser le développement des bonnes pratiques dans l'entreprise par la mise en place de guides de l'enquête interne.

L'approche privilégie un équilibre entre souplesse et encadrement, permettant de :

- Ne pas imposer de cadre législatif rigide, qui contraindrait inutilement les entreprises, tout en encourageant l'adoption de bonnes pratiques, adaptées aux spécificités de chaque secteur ;
- Garantir des principes fondamentaux, notamment en matière de protection des droits des salariés et de transparence des procédures ;
- Responsabiliser les entreprises, qui doivent s'assurer que leurs dispositifs sont crédibles et respectueux des droits fondamentaux.

3. La définition légale de l'enquête interne : assurer son développement et sa sécurisation

Plusieurs personnes auditionnées par la Commission ont souligné la nécessité de donner une définition légale à l'enquête interne en France. La loi en France, comme dans la plupart des pays civiliste, a une action perfor-

mative[22]. Donner une définition légale de l'enquête interne, c'est encourager son déploiement, renforcer sa crédibilité et affirmer la volonté des pouvoirs publics de l'accompagner comme un outil central de conformité et de gestion des risques.

En apportant une définition claire, le législateur enverrait un signal fort aux entreprises, les incitant à structurer leurs dispositifs de conformité et d'alerte, et à recourir à l'enquête interne comme un outil de prévention et de régulation interne. En outre, le législateur favoriserait le mouvement de justice négocié et renforcerait notre souveraineté économique et juridique, en inscrivant l'enquête interne dans un cadre normatif.

Un outil clé pour la justice négociée et la responsabilisation des entreprises

L'enquête interne est devenue un pilier central de la justice négociée, notamment à travers les conventions judiciaires d'intérêt public (CJIP). En permettant aux entreprises de détecter, analyser et traiter en interne des infractions potentielles, ce mécanisme favorise une approche proactive du droit pénal des affaires.

Une reconnaissance légale de l'enquête interne renforcerait l'attractivité de la justice négociée en France, en offrant aux entreprises des garanties sur la valeur probante des enquêtes réalisées en interne ainsi que l'intégration de ces investigations dans un cadre de coopération avec les autorités judiciaires.

Un rempart contre l'extraterritorialité des lois étrangères

L'introduction d'une définition légale de l'enquête interne en droit français permettrait également de consolider la souveraineté juridique de la France, en affirmant un cadre national de gestion des enquêtes internes. L'objectif poursuivi est de protéger les entreprises contre des ingérences extérieures, en imposant que les enquêtes internes respectent des principes de confi-

22. En d'autres termes, une loi ne se limite pas à énoncer des principes ou des règles ; elle a également la capacité d'engendrer des conséquences pratiques et des changements dans la réalité sociale. Cette notion s'inspire de la théorie des actes de langage développée par le philosophe John Austin, selon laquelle certaines énonciations ne décrivent pas seulement la réalité mais la modifient en elles-mêmes.

dentialité et de secret professionnel, et de favoriser une coopération maîtrisée avec les autorités étrangères, en définissant des règles claires sur la transmission d'informations issues des investigations internes.

Le choix du cadre normatif

La question du cadre juridique le plus approprié pour accueillir cette définition légale de l'enquête interne a suscité des débats au sein de la Commission. Trois options principales ont émergé :

1. L'intégration dans la loi Sapin 2 : cette option semble naturelle, la loi ayant déjà joué un rôle structurant dans la réglementation de la conformité et de la lutte contre la corruption. Toutefois, elle présente un risque de confusion, les enquêtes internes ne se limitant pas aux infractions de probité mais couvrant également d'autres domaines (sanctions internationales, harcèlement, droit de la concurrence, etc.).
2. L'intégration dans le Code de procédure pénale : cette piste repose sur l'idée que l'enquête interne participe à la gestion du risque pénal des entreprises. Cependant, cette option serait trop restrictive et risquerait de brouiller la distinction entre enquêtes internes et procédures judiciaires.
3. L'intégration dans le Code du travail : cette solution semble la plus appropriée, car elle permet d'encadrer l'enquête interne tout en préservant les droits des salariés et l'autonomie des entreprises. Pour la jurisprudence, l'enquête interne s'inscrit d'ailleurs déjà dans les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, de lutte contre les discriminations et de sécurité des salariés.

Au regard de ce qui précède, la Commission recommande d'insérer la définition légale de l'enquête interne dans le Code du travail, et plus précisément dans la section consacrée aux obligations de l'employeur en matière de préservation de la santé des salariés.

La définition de l'enquête interne

Une définition légale n'implique pas nécessairement une codification rigide, mais doit au contraire offrir un cadre souple et adaptable, permettant aux entreprises d'ajuster leurs procédures en fonction de leur taille, de leur secteur d'activité et des enjeux spécifiques auxquels elles font face.

Sur le fond, la Commission recommande propose d'adopter une définition large et générique reflétant la diversité des situations auxquelles les entreprises sont confrontées : « *une enquête interne désigne un processus formel mené au sein d'une organisation privée ou publique, visant à vérifier si les faits allégués ou les soupçons de violations des lois ou des règles internes de l'organisation sont avérés* ».

La définition pourrait utilement être accompagnée des grands principes sur la bonne conduite des enquêtes internes, d'ores et déjà dégagés par la jurisprudence, afin notamment de protéger au mieux les salariés : « *L'enquête interne doit prendre en considération les éléments probatoires relatifs aux personnes physiques, à charge comme à décharge, tout en respectant leurs droits et en mettant en œuvre des moyens proportionnés à l'objectif fixé* ».

Enfin, afin de renforcer le caractère performatif de la définition, les objectifs poursuivis par l'enquête interne pourraient être précisés : « *L'enquête interne favorise l'intégrité de l'organisation privée ou publique. Elle contribue à assurer sa conformité aux lois et règlements, à améliorer sa gouvernance tout en protégeant sa réputation et ses membres* ».

Aucune sanction particulière ne doit être prévue, au risque de sombrer dans un encadrement trop rigide qui nuirait au développement des enquêtes internes (cf. infra). Il faudra enfin que, aux fins de coordination, le législateur prévoie dans le Code de la commande publique un renvoi vers cette nouvelle définition dans le Code du travail.

PROPOSITION N°3 - Définir légalement l'enquête interne

Adopter un nouvel article L. 4121-6 du Code du travail, donnant une définition de l'enquête interne, ainsi rédigé :

« Une enquête interne désigne un processus formel mené au sein d'une organisation privée ou publique, visant à vérifier si les faits allégués ou les soupçons de violations aux lois ou aux règles internes de l'organisation sont avérés.
L'enquête interne doit prendre en considération les éléments probatoires relatifs aux personnes physiques, à charge comme à décharge, tout en respectant leurs droits et en mettant en œuvre des moyens proportionnels à l'objectif fixé.
L'enquête interne favorise l'intégrité de l'organisation privée ou publique. Elle contribue à assurer sa conformité aux lois et règlements, et d'améliorer sa gouvernance tout en protégeant sa réputation et ses membres. »

Il s'agit d'un dispositif d'équilibre qui s'appuie sur le caractère performatif de la loi afin :

- d'en faire un outil central de conformité, à la fois structurant et protecteur ;
- de favoriser le développement de l'enquête interne en France, en encourageant la coopération des entreprises avec les autorités et en renforçant la souveraineté économique et juridique du pays.

4. La protection de l'enquête interne conduite par un avocat : un enjeu de protection des droits fondamentaux

La Commission considère que la protection des enquêtes internes conduites par des avocats ne doit pas être remise en cause. Cette protection de l'enquête interne est au cœur de la réforme législative de 2021 sur le renforcement du secret professionnel[23] créant un nouveau « secret du

23. Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire.

conseil » se rapportant à l'exercice des droits de la défense[24]. Dans ce contexte, la position prise par l'AFA et le PNF en 2023 (voir supra) apparaît contraire aux nouvelles dispositions légales.

L'analyse des nouvelles dispositions de la loi de décembre 2021 concernant le secret professionnel des avocats - éclairée par les débats parlementaires - amène en effet à considérer que les autorités d'enquête ne peuvent pas, lors d'une perquisition dans une entreprise, appréhender les éléments d'une enquête interne conduite par un avocat.

Au cours des débats parlementaires en 2021, le législateur a réaffirmé une protection absolue du secret de la défense, ainsi que du secret du conseil à condition qu'il se rapporte à l'exercice des droits de la défense lorsqu'une personne a commis, ou pense avoir commis une infraction[25]. D'importantes garanties procédurales ont été apportées, particulièrement à l'occasion d'une perquisition dans une entreprise[26]. Dorénavant, la personne objet d'une perquisition a la possibilité de s'opposer à une mesure de saisie d'un document qu'elle considère protégé par le secret professionnel. Le juge des libertés et de la détention est alors saisi pour trancher la question (*CPP, art. 56-1 et s.*).

Concernant l'enquête interne conduite par un avocat, de deux choses l'une :

- soit l'enquête interne conduite par un avocat intervient alors qu'une enquête judiciaire est en cours : on se situe dans le cadre du « *secret de la défense* », protégé de manière absolue, quelle que soit la nature ou la gravité de l'infraction reprochée à l'entreprise ;
- soit l'enquête interne conduite par un avocat intervient par exemple à la suite d'un signalement interne, alors qu'aucune personne n'est mise en examen ou placée en garde à vue : on se situe dans le cadre du nou-

24. Circulaire CRIM-2022-05/H2 28/02/2022 du 28 février 2022, page 6 : il découle des nouvelles dispositions que le secret du conseil est désormais protégé, mais à la condition qu'il se rapporte à l'exercice des droits de la défense.

25. CPP, art. préliminaire, al. 14 : « *Le respect du secret professionnel de la défense et du conseil, prévu à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, est garanti au cours de la procédure pénale dans les conditions prévues par le présent code.* »

26. Amdt n° 815 à l'Assemblée nationale instituant l'article 56-1-1 étendant la protection du secret professionnel à l'occasion d'une perquisition dans un lieu autre que le Cabinet d'avocat.

veau « *secret du conseil* » se rapportant à l'exercice des droits de la défense. Là encore, l'enquête interne est protégée par le secret professionnel de l'avocat.

Un directeur juridique entendu par la Commission a rappelé que « *L'objet de l'enquête interne confiée à un avocat n'est pas de poursuivre l'infraction sous le couvert du secret professionnel ; mais de comprendre ce qui s'est passé, prendre les mesures internes appropriées et préparer sa défense* ». A ses yeux, le secret professionnel permet au contraire de sécuriser le déroulement des enquêtes internes, garantissant la fiabilité des investigations et la capacité des entreprises à se défendre en cas de poursuites.

Ainsi, l'entreprise qui a reçu une alerte interne sur des faits allégués de corruption - et qui va demander à un avocat de procéder à une enquête interne afin de réaliser une analyse de sa situation, même si aucune procédure pénale n'est encore engagée contre elle - sera assurée que les échanges qu'elle aura avec cet avocat ainsi que le rapport final d'enquête seront protégés. Ils ne pourront faire l'objet d'une saisie, car ces échanges relèvent déjà de l'exercice des droits de la défense et entrent dans le champ de protection du secret professionnel voulu par le législateur.

Le secret professionnel de l'avocat garantit à cette occasion une liberté fondamentale : le droit à ne pas s'auto-incriminer[27]. Cette protection est essentielle pour assurer un dialogue libre et sincère entre l'avocat et l'entreprise, sans crainte d'auto-incrimination des dirigeants ou salariés.

Pour la Commission, le secret professionnel des avocats permet de garantir le bon déroulement et l'efficacité de l'enquête interne. Il serait parfaitement contre-productif que les salariés et dirigeants de l'entreprise soient amenés à faire preuve de retenue lors de leurs échanges avec leurs avocats en charge d'une enquête interne. Ils doivent pouvoir s'exprimer de manière franche et entière avec leurs avocats, sans encourir le risque de s'auto-incriminer.

27. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a dégagé le droit de ne pas s'incriminer de la notion de « procès équitable », V. notamment CEDH, 25 févr. 1993, n° 10588/83, Funke c/ France : JurisData n° 1993-605005 ; JCP G 1994, I, 3742.

Cette position est conforme aux pratiques en vigueur chez nos principaux partenaires économiques. Un praticien entendu a justement rappelé que les systèmes anglo-saxons protègent strictement la confidentialité des enquêtes internes menées par des avocats. À titre d'illustration, le 5 septembre 2018, la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles a rendu un célèbre arrêt ENRC v. SFO rappelant que les documents d'une enquête interne menée par un cabinet d'avocats étaient protégés par le secret professionnel des avocats (ie, *legal privilege*).

PROPOSITION N°4 – Garantir la protection des enquêtes internes menées par des avocats

Les enquêtes internes conduites par un avocat sont protégées par le secret professionnel, dans la mesure où elles permettent à l'entreprise d'établir les faits et d'assurer la défense de ses intérêts. Les documents issus d'une enquête interne menée par un avocat ne peuvent ainsi pas faire l'objet d'une appréhension lors d'une mesure de perquisition.

La protection des enquêtes interne par le secret professionnel des avocats :

- garantit un droit fondamental : le droit à ne pas s'auto-incriminer ;
- s'aligne avec les pratiques internationales, notamment anglo-saxonnes ;
- favorise un dialogue sincère entre l'avocat et l'entreprise dans la conduite de l'enquête interne.

5. L'articulation entre enquête interne et enquête pénale : prévenir le risque de privatisation des investigations judiciaires

Les auditions menées par la Commission ont mis en évidence les risques liés à l'exploitation par les autorités judiciaires des éléments issus des enquêtes internes. Le problème est d'autant plus important lorsque les enquêtes internes sont conduites parallèlement à une enquête pénale.

À cet égard, il apparaît que le PNF s'oriente désormais vers une approche inspirée des États-Unis, où les entreprises mènent des enquêtes internes dans le cadre d'une coopération active avec les autorités pour bénéficier d'un règlement négocié. Le principal danger est alors que les autorités de poursuite utilisent l'enquête interne comme un instrument auxiliaire d'investigation, au détriment des droits fondamentaux des salariés concernés.

Aux États-Unis, la Cour d'appel fédérale du District de New York (*Southern District of New York*) a d'ailleurs récemment statué sur le fait que les procureurs ne pouvaient pas déléguer leurs missions d'enquête à des avocats privés et dicter la conduite d'une enquête interne, mettant ainsi en évidence « ***le risque qu'une entreprise devienne un auxiliaire de l'accusation, sans offrir aux salariés les garanties d'une enquête judiciaire classique*** » (Affaire US v. Connolly, 2019).

Proposition de loi Marleix

À cet égard, le 29 octobre 2024, le député Olivier Marleix a déposé une proposition de loi (PPL)[28], dont l'article 7 propose d'encadrer strictement les auditions réalisées dans le cadre d'une enquête interne alors qu'une enquête judiciaire est ouverte parallèlement. L'objectif est de prévenir une privatisation de l'enquête, et un détournement de procédure au préjudice des salariés. Les autorités d'enquête pourraient être tentées d'exploiter des

28. Cette PPL est issue des travaux d'évaluation de la loi Sapin 2 conduit en 2021 avec Raphaël Gauvain, et reprend le texte de la PPL précédemment déposé par ce dernier en octobre 2021 sous la XV[e] législature.

auditions réalisées dans le cadre d'une enquête interne alors que la mise en cause n'aurait pas bénéficié des garanties protectrices du code de procédure pénale.

La PPL crée à cet effet six articles 706-183 à 706-187 ainsi qu'un nouveau titre dans le code de procédure pénale (CPP) renforçant les droits de la personne physique au cours d'une enquête interne.

Le projet d'article 706-183 précise bien que les garanties prévues sont applicables uniquement dans le cas où une personne morale est mise en cause pour un ou plusieurs délits et diligente une enquête interne portant sur les mêmes faits. Il ne concerne donc pas les enquêtes internes diligentées par une personne morale en l'absence de toute procédure pénale.

> « *Art. 706-183. – Lorsqu'une personne morale mise en cause pour un ou plusieurs délits diligente une enquête interne portant sur les mêmes faits, les règles et obligations prévues au présent titre s'appliquent à ladite enquête.*
>
> « *La personne morale informe le procureur de la République ou le juge d'instruction de l'ouverture d'une enquête interne.* »

Dans le prolongement des garanties données dans le cadre d'une procédure pénale, les nouveaux articles 706-183 à 706-187 du CPP prévoient le respect d'un délai raisonnable pour convoquer une personne physique à une enquête interne, et ouvrent des droits à la personne entendue (qui doivent lui avoir été indiqués à l'occasion de la notification de la convocation). Toute audition doit également donner lieu à la rédaction d'un procès-verbal, relu et signé par la personne auditionnée, et les personnes soupçonnées ont la possibilité de consulter le dossier et d'être informées de la clôture de l'enquête.

Après en avoir débattu, la Commission considère que l'article 7 de la PPL poursuit l'objectif fixé de renforcer les droits des salariés interrogés dans une enquête interne lorsqu'une enquête pénale est en cours ; et appelle le Parlement à adopter le dispositif dans les meilleurs délais.

Propositions d'amendements

Toutefois, la Commission estime que l'ensemble de ces dispositions est susceptible de porter une atteinte disproportionnée aux droits de la défense de l'entreprise, en particulier à son droit d'avoir une connaissance complète des faits dénoncés afin de pouvoir prendre les mesures appropriées pour y remédier.

À cette fin, la Commission propose les ajustements suivants :

- **Supprimer l'alinéa 2 de l'article 706-183 obligeant l'entreprise à informer le procureur de la République ou le juge d'instruction de l'ouverture d'une enquête interne.** Cette obligation d'information porte une atteinte disproportionnée au droit de la défense de l'entreprise, en obligeant cette dernière à révéler aux autorités d'enquête les mesures mises en œuvre pour préparer sa défense.
- **Supprimer la mention « ou de se taire » à l'alinéa 4 de l'article 706-184.** La reconnaissance explicite du droit de se taire est ici superflue, dès lors que l'audition réalisée dans le cadre d'une enquête interne est dépourvue de toute contrainte, contrairement à une mesure judiciaire. La personne entendue restant libre d'interrompre l'entretien à tout moment, cette précision n'apporte aucune garantie supplémentaire.
- **Remplacer le terme « procès-verbal » par « compte-rendu » à l'alinéa 1 de l'article 706-185.** Le procès-verbal est un acte formel établi par une autorité compétente, qui constate un fait entraînant des conséquences juridiques. Or, une audition menée par une entreprise dans le cadre d'une enquête interne ne relève pas de cette logique. L'utilisation du terme « compte-rendu » apparaît ainsi plus appropriée.
- **Supprimer l'alinéa 2 de l'article 706-185, relatif au délai de relecture et de signature du compte rendu.** Prévoir un délai supplémentaire pour relire et signer le compte rendu lorsque l'audition s'étend sur plusieurs jours constitue une contrainte excessive, source d'insécurité juridique, sans réelle justification au regard de la protection des droits de la défense.

- Rédiger à nouveau l'alinéa 1 de l'article 706-185 : « Toute audition donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu à l'issue de l'audition. **La personne auditionnée a le droit de signer le compte-rendu. »**
- Cet amendement vise à clarifier la rédaction de l'article 706-185 pour consacrer expressément un droit pour la personne auditionnée de signer le compte-rendu de son audition. Il ne s'agit pas d'imposer une formalité supplémentaire aux enquêteurs, mais de garantir que la personne entendue puisse, si elle le souhaite, exercer son droit de vérifier le contenu du compte-rendu et d'y apposer sa signature.
- Cela renforce ainsi les droits de la défense et la fiabilité de la procédure, en assurant que les propos recueillis sont fidèlement retranscrits. Cette précision contribue à sécuriser juridiquement le déroulement des auditions, en réduisant les contestations ultérieures sur la régularité de la procédure ou la sincérité du compte-rendu.
- **Supprimer l'article 706-186 instaurant un droit de consultation du dossier pour la personne entendue.** La disposition selon laquelle une personne soupçonnée pourrait demander à consulter les éléments du dossier la concernant, dès réception de sa convocation et au moins trois jours avant son audition, pose d'importantes difficultés pratiques pour l'entreprise. En effet, identifier précisément les éléments pertinents sans compromettre l'enquête interne peut s'avérer complexe. De plus, une telle prérogative n'existe pas dans le cadre d'une procédure judiciaire, rendant cette disposition manifestement disproportionnée.

PROPOSITION N°5 - Prévenir la privatisation des enquêtes judiciaires : Adopter l'article 7 de la proposition de loi (PPL) d'Olivier Marleix n°514 déposée à l'Assemblée nationale le 29 octobre 2024, créant cinq articles (706-183 à 706-187) ainsi qu'un nouveau titre intitulé « De l'enquête interne » dans le code de procédure pénale, avec les amendements suivants :

- Supprimer l'alinéa 2 de l'article 706-183 obligeant l'entreprise à informer le procureur de la République ou le juge d'instruction de l'ouverture d'une enquête interne ;
- Supprimer le terme « *ou de se taire* » à l'alinéa 4 de l'article 706-184 ;
- Remplacer à l'article 706-185 alinéa 1 le terme « *procès-verbal* » par le terme « *compte-rendu* » ;
- Rédiger à nouveau l'alinéa 1 de l'article 706-185 : « *Toute audition donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu à l'issue de l'audition. La personne auditionnée a le droit de signer le compte-rendu.* »
- Supprimer l'article 706-185 al. 2, relatif au délai de relecture et de signature du compte-rendu ;
- Supprimer l'article 706-186 instaurant un droit de consultation du dossier pour la personne entendue.

L'objectif de la PPL est de prévenir une privatisation de l'enquête, et un détournement de procédure au préjudice des salariés. Le dispositif propose de :

- Renforcer les droits de la personne physique au cours d'une enquête interne, dans le cas où une enquête judiciaire est initiée pour les mêmes faits ;
- Garantir transparence et meilleure coordination avec les procédures judiciaires ;
- Sécuriser l'enquête judiciaire.

6. La prévention des conflits d'intérêts entre l'entreprise et ses dirigeants : renforcer l'indépendance des enquêteurs

L'indépendance de l'enquêteur est une condition fondamentale pour garantir la crédibilité et l'objectivité d'une enquête interne. Sans cette indépendance, l'enquête risque d'être perçue comme un simple outil au service de l'entreprise ou de certains de ses dirigeants, compromettant ainsi sa légitimité et la fiabilité de ses conclusions.

Selon un directeur juridique interrogé, « *Toute influence interne, qu'elle soit hiérarchique, économique ou politique, peut biaiser l'enquête, altérer la sincérité des témoignages recueillis et fragiliser la validité des conclusions.* »

Un directeur de la conformité entendu par la Commission a également souligné : « *L'indépendance de l'enquêteur est cruciale pour garantir l'efficacité même de l'enquête. Un enquêteur perçu comme soumis à la direction de l'entreprise risque de ne pas inspirer confiance aux personnes interrogées. Or, la réussite d'une enquête repose en grande partie sur la coopération des témoins. Un salarié qui craint que l'enquête soit orientée ou que ses déclarations soient utilisées contre lui pourrait hésiter à parler librement.* »

L'absence d'indépendance, même si elle n'est qu'apparente, crée un climat de défiance, limitant la quantité et la qualité des informations recueillies, et affaiblit la capacité de l'entreprise à traiter efficacement les faits allégués. Les autorités judiciaires rappellent que l'indépendance de l'enquêteur est une condition essentielle pour assurer la crédibilité des conclusions de l'enquête. Une enquête biaisée ou perçue comme téléguidée par la direction de l'entreprise peut perdre toute valeur probante devant les tribunaux.

Un praticien entendu par la Commission a rappelé qu' « *en matière sociale, les enquêtes internes menées par l'employeur sont souvent contestées par les avocats des salariés impliqués. La justice prud'homale et pénale n'hésite pas à écarter les conclusions d'une enquête lorsqu'elle considère que celle-ci a été menée sans impartialité.* »

Le conflit d'intérêts entre l'entreprise et ses dirigeants

Dans le cadre d'une enquête interne, des tensions peuvent émerger entre l'entreprise en tant que personne morale et ses dirigeants, en particulier lorsque ces derniers sont suspectés d'être concernés par les faits investigués.

Il ressort des travaux conduits par la Commission que la réalisation d'une enquête interne peut s'avérer délicate lorsqu'elle est susceptible de mettre en cause certains dirigeants, qui ont participé aux faits incriminés et sont encore en place.

Un praticien exerçant outre-Atlantique a rappelé que les pratiques anglo-saxonnes montrent l'importance d'une séparation claire des rôles et de la mise en place de mécanismes garantissant l'indépendance dans la supervision des enquêtes internes. Aux États-Unis, lorsque les dirigeants peuvent être mis en cause, le conseil d'administration de l'entreprise a la possibilité de nommer un comité d'audit auprès duquel l'équipe menant l'enquête interne doit rendre compte.

En France, le recours à un comité *ad hoc* ou à un mandataire indépendant est encore très peu répandu, mais cette approche pourrait constituer une garantie efficace contre toute immixtion effective ou suspectée de la direction générale.

À cet égard, la Proposition de loi d'Olivier Marleix propose l'adoption d'un nouvel article 706-188 au code de procédure pénale, permettant au parquet de demander la nomination d'un mandataire ad hoc, afin de donner aux enquêteurs internes un interlocuteur à qui rendre compte, en lieu et place des dirigeants de la personne morale. Ce mandataire pourrait également assurer la représentation en justice de la société, le cas échéant.

La sensibilisation des dirigeants

La Commission n'est pas favorable à cette disposition. Elle privilégie une approche fondée sur la sensibilisation et le volontariat, visant à garantir l'intégrité des investigations tout en limitant l'influence des dirigeants mis en cause.

La nomination judiciaire d'un mandataire ad hoc chargé de conduire l'enquête interne prive en effet les dirigeants de leur responsabilité dans la gestion de la situation litigieuse et, surtout, les empêche d'exercer des choix stratégiques et tactiques essentiels à la défense pénale de l'entreprise. Une telle mesure constitue une atteinte disproportionnée aux droits de la défense.

Lors de nos auditions, un directeur juridique a évoqué les bonnes pratiques mises en place au sein de son entreprise : en cas de suspicions pesant sur des dirigeants, son guide de l'enquête interne prévoit la possibilité de constituer un comité spécial. Ce comité peut être composé d'administrateurs, de salariés ou encore d'une personnalité extérieure.

Ce modèle repose sur le volontariat. Le comité spécial ne peut ainsi être mis en place qu'avec l'accord de l'entreprise. Il offre un cadre structurant pour garantir l'indépendance des investigations, tout en préservant les droits de la défense de l'entreprise, dont les dirigeants conservent la responsabilité de la représentation en justice et le pouvoir de décision quant à la stratégie de défense.

Les représentants patronaux consultés, et particulièrement le Medef, sont favorable à cette approche, visant à promouvoir la création d'un comité ad hoc d'administrateurs indépendants pour superviser toute enquête interne en cas de soupçon pesant sur des dirigeants exécutifs. Cette recommandation pourrait d'ailleurs faire l'objet d'une intégration au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef.

PROPOSITION N°6 - Renforcer l'indépendance des enquêteurs, et sensibiliser les dirigeants au recours à un comité ad hoc indépendant - composé d'administrateurs, de salariés ou encore d'une personnalité extérieure - en charge de l'enquête interne en cas de suspicions pesant sur eux.

Supprimer la proposition d'un nouvel article 706-188 au code de procédure pénale de la Proposition de Loi visant à renforcer la lutte contre la corruption, du député Olivier Marleix, qui permettrait au parquet de demander la nomination judiciaire d'un mandataire ad hoc chargé de l'enquête interne en cas de suspicions pesant sur les dirigeants.

Porter une recommandation à destination du Medef et de l'Afep, visant à promouvoir la création d'un comité ad hoc d'administrateurs indépendants pour superviser toute enquête interne en cas de soupçon pesant sur des dirigeants exécutifs. Cette clause pourrait être intégrée au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef

Le dispositif proposé :

- N'est pas contraignant pour l'entreprise et ses dirigeants ;
- Permet d'élever au besoin les standards d'intégrité et de transparence des enquêtes internes ;
- Renforce la robustesse et la recevabilité de l'enquête interne devant les juridictions civiles et/ou pénales.

7. L'avocat enquêteur : garantir le libre choix de son avocat à l'entreprise

La profession d'avocat s'interroge depuis plusieurs années sur la question du cumul des missions de l'avocat enquêteur et de l'avocat régulièrement chargé de la défense de l'entreprise. L'interdiction du cumul permettrait,

selon certains, de garantir une totale indépendance dans la conduite de l'enquête, et éviterait tout conflit d'intérêts entre la mission d'enquête et la stratégie de défense.

Interrogés, des représentants de la profession d'avocat ont reconnu que le sujet faisait débat, mais n'avait pas été encore tranché. L'AFA et le PNF, dans leur guide commun en 2023, ont recommandé que l'avocat chargé d'une enquête interne soit distinct de celui assurant la défense pénale de l'entreprise[29]. Cette recommandation n'a cependant aucune valeur contraignante.

Dans le prolongement de ses précédentes recommandations, la Commission rejette toute interdiction générale et absolue, et préfère responsabiliser les entreprises sur ce sujet. Selon un directeur de la compliance, il appartient à l'entreprise de « *s'assurer que l'avocat puisse mener l'enquête de manière impartiale, et ne puisse pas être perçu comme un simple défenseur de l'entreprise* ». Cela doit être fait avec prudence pour éviter les conflits d'intérêts et garantir l'indépendance de l'enquête.

Les dispositions déontologiques de la profession d'avocat permettent de s'assurer un respect de la gestion des conflits d'intérêts par l'avocat. Entendu, un représentant de la profession a indiqué que : « *La gestion des conflits d'intérêts est au cœur de l'activité quotidienne des avocats ; ils sont formés à cela, sont contrôlés et peuvent être lourdement sanctionnés* ».

Ainsi, le Vademecum du Barreau de Paris encadre strictement l'indépendance de l'avocat chargé d'une enquête interne : l'article 5 interdit à l'avocat d'accepter une enquête où il porterait une appréciation sur un travail qu'il a lui-même réalisé ; l'article 10 impose à l'avocat de garantir son indépendance, y compris dans ses interactions avec les autorités judiciaires. En cas de conflit d'intérêts, il doit recommander à son client de se faire assister par un autre avocat.

Cette proposition de refus de l'interdiction et de responsabilisation des entreprises s'inscrit dans une recherche d'équilibre, nécessairement délicate, entre des exigences parfois difficilement conciliables.

29. Guide pratique relatif aux enquêtes internes, AFA et PNF, mars 2023.

En tout état de cause, une interdiction du cumul des missions d'avocat enquêteur et d'avocat défenseur pourrait porter atteinte à la liberté fondamentale du justiciable de choisir librement son conseil. Ce principe a en effet été reconnu par le Conseil constitutionnel comme une composante essentielle des droits de la défense[30].

Dans cette décision, le Conseil a censuré les dispositions autorisant la suspension du libre choix de l'avocat durant une garde à vue dans les affaires de terrorisme. Parmi les personnes interrogées par la Commission, certains se sont dès lors interrogés sur la question de la constitutionnalité d'une interdiction générale et absolue du cumul des fonctions d'enquête et de défense, qui pourrait apparaître comme une atteinte disproportionnée aux droits de la défense.

PROPOSITION N°7 - Maintenir le libre choix de l'avocat enquêteur

Responsabiliser l'entreprise et rejeter la proposition d'interdiction générale et absolue du cumul des missions de l'avocat enquêteur et de l'avocat chargé régulièrement de la défense de l'entreprise :

- Cette restriction porterait une atteinte disproportionnée au libre choix de l'avocat, principe fondamental des droits de la défense ;
- L'entreprise doit s'assurer de l'indépendance de son enquête, et notamment lorsqu'elle a recours à son avocat habituel.

30. Décision n° 2011-223 QPC du 17 février 2012.

Annexe 1 - Composition de la commission

Président :

- **Dominique Perben**, Ancien garde des Sceaux et avocat associé au cabinet Simon Associés

Co-rapporteurs :

- **Raphaël Gauvain**, Ancien Député et avocat associé au cabinet Stephenson Harwood
- **Stéphane de Navacelle**, Avocat aux barreaux de New York et Paris, Associé gérant du cabinet Navacelle

Membres :

- **Fleur Jourdan**, Associée fondatrice du cabinet Fleurus Avocats
- **Thomas Baudesson**, Avocat associé chez Clifford Chance
- **Frederick Davis**, Ancien procureur fédéral à New York
- **Haritini Matsopoulou**, Professeur de droit à l'Université Paris-Saclay
- **Jean-Christophe Muller**, Avocat général près la cour d'assises de Paris
- **Franck Raimbault**, Directeur juridique social d'Air France
- **Fabrice Fages**, Avocat associé au cabinet Latham&Watkins
- **David Chilstein**, Professeur de droit pénal à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- **Frédéric Loeper**, Partner chez Accuracy
- **Didier Casas**, Secrétaire général du groupe Bouygues
- **Mouna Sepehri**, Cofondratrice d'Orson
- **Arthur Dethomas**, Avocat associé au cabinet Hogan Lovells

Secrétaires de commission :

- **Jean Chuilon-Croll**, Docteur en droit privé et sciences criminelles
- **Adunia Regea Feyisa**, Élève avocat au cabinet Stephenson Harwood

Annexe 2 - Personnes entendues

- **Clara Ingen-Housz**, Directrice éthique et compliance Saint-Gobain
- **Alexandre Chimi**, Doctorant CIFRE, Direction Ethique et Conformité Groupe EDF
- **Charlotte Gaussel**, Directrice Juridique, Contentieux et Arbitrage Veolia
- **Cécile Di Meglio**, Head of Litigation and Investigations Société Générale
- **Jean-Marie Gauvain**, Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne Groupe Casino
- **Aurélien Hamelle**, Directeur juridique Groupe TotalEnergies
- **Guillaume Daieff**, Ancien juge d'instruction national financier, président coordinateur de la 13e chambre du tribunal judiciaire de Paris
- **Eric Russo**, Ancien Premier vice-procureur financier du Parquet national financier, avocat associé Quinn Emanuel
- **Dorothée Hever**, Avocate pénaliste, directrice du rapport sur les droits des personnes physiques
- **François-Xavier Dulin**, Premier vice-procureur financier du Parquet national financier
- **François Jambin**, Directeur Compliance EDF
- **Julien Collette**, Directeur du comité d'organisation de la coupe du monde de rugby
  Accompagné de **Lydie Emeraud**, Directrice de la conformité et du secrétariat des organes de gouvernance
- **Thierry Dal Farra**, Avocat associé UGGC Avocats

- **Audrey Morin**, Présidente du comité « Conformité et Déontologie Internationale » Medef
  Accompagnée d'**Alec Buisson**, chargé de mission Medef

- **Stéphane Bonifassi** (et nombreuses délégations du Conseil national des barreaux dont **Christian Dargham** et **Bénédicte Queret-Hahn**), Conseil national des barreaux

- **Laurence Fabre**, Transparency International et Maison des Lanceurs d'Alerte

- **Thomas de Ricolfis**, Sous-directeur des enquêtes administratives et financières IGPN

- **Caroline Pascal**, Cheffe de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
  Accompagnée de **Cristelle Gillard**, Inspectrice générale, responsable du pôle Affaires juridiques Contrôle Membre du CODIR

- **Ian Richardson et Alexander Kramer**, Procureurs au DOJ

- **Louis Dutheillet de la Mothe**, Secrétaire général de la CNIL

- **Jean-Marc Sauvé**, Président de la CIASE

Les fonctions mentionnées pour les personnes entendues correspondent systématiquement à celles qu'elles exerçaient à la date de leur audition.

Annexe 3 - Les 7 recommandations

PROPOSITION N°1 - Refuser un encadrement législatif strict

Refuser un encadrement législatif de l'enquête interne, par une extension des dispositions du Code de procédure pénale détaillant la procédure à suivre par l'entreprise ainsi que les droits des salariés, et prévoyant un contrôle par le juge du bon déroulement de l'enquête interne.

PROPOSITION N°2 - Encourager les bonnes pratiques

Favoriser le développement des bonnes pratiques dans l'entreprise par la mise en place de guides de l'enquête interne.

L'approche privilégie un équilibre entre souplesse et encadrement, permettant de :

- Ne pas imposer de cadre législatif rigide, qui contraindrait inutilement les entreprises, tout en encourageant l'adoption de bonnes pratiques, adaptées aux spécificités de chaque secteur ;
- Garantir des principes fondamentaux, notamment en matière de protection des droits des salariés et de transparence des procédures ;
- Responsabiliser les entreprises, qui doivent s'assurer que leurs dispositifs sont crédibles et respectueux des droits fondamentaux.

PROPOSITION N°3 - Définir légalement l'enquête interne

Adopter un nouvel article L. 4121-6 du Code du travail, donnant une définition de l'enquête interne, ainsi rédigé :
« *Une enquête interne désigne un processus formel mené au sein d'une organisation privée ou publique, visant à vérifier si les faits allégués ou les soupçons de violations aux lois ou aux règles internes de l'organisation sont avérés.*
L'enquête interne doit prendre en considération les éléments probatoires relatifs aux personnes physiques, à charge comme à décharge, tout en respectant leurs droits et en mettant en œuvre des moyens proportionnels à l'objectif fixé.
L'enquête interne favorise la transparence et l'intégrité de l'organisation privée ou publique. Elle permet d'assurer sa conformité aux lois et règlements, et d'améliorer sa gouvernance tout en protégeant sa réputation et ses membres. »

Il s'agit d'un dispositif d'équilibre qui s'appuie sur le caractère performatif de la loi afin :

- d'en faire un outil central de conformité, à la fois structurant et protecteur ;
- de favoriser le développement de l'enquête interne en France, en encourageant la coopération des entreprises avec les autorités et en renforçant la souveraineté économique et juridique du pays.

PROPOSITION N°4 – Garantir la protection des enquêtes internes menées par des avocats

Les enquêtes internes conduites par un avocat sont protégées par le secret professionnel, dans la mesure où elles permettent à l'entreprise d'établir les faits et d'assurer la défense de ses intérêts. Les documents issus d'une enquête interne menée par un avocat ne peuvent ainsi pas faire l'objet d'une appréhension lors d'une mesure de perquisition.

La protection des enquêtes interne par le secret professionnel des avocats :

- garantit un droit fondamental : le droit à ne pas s'auto-incriminer ;
- s'aligne avec les pratiques internationales, notamment anglo-saxonnes ;
- favorise un dialogue sincère entre l'avocat et l'entreprise dans la conduite de l'enquête interne.

PROPOSITION N°5 - Prévenir la privatisation des enquêtes judiciaires

Adopter l'article 7 de la proposition de loi (PPL) d'Olivier Marleix n°514 déposée à l'Assemblée nationale le 29 octobre 2024, créant cinq articles 706-183 à 706-187 ainsi qu'un nouveau titre intitulé « *De l'enquête interne* » dans le code de procédure pénale, avec les amendements suivants :

- Supprimer l'alinéa 2 de l'article 706-184 obligeant l'entreprise à informer le procureur de la République ou le juge d'instruction de l'ouverture d'une enquête interne ;
- Supprimer le terme « *ou de se taire* » à l'alinéa 4 de l'article 706-184 ;
- *Remplacer à l'article 706-185 alinéa 1 le terme « procès-verbal »* par le terme *« compte-rendu* » ;
- Rédiger à nouveau l'alinéa 1 de l'article 706-185 : « *Toute audition donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu à l'issue de l'audition. La personne auditionnée a le droit de signer le compte-rendu.* »
- Supprimer l'article 706-185 al. 2, relatif au délai de relecture et de signature du compte-rendu;
- Supprimer l'article 706-186 instaurant un droit de consultation du dossier pour la personne entendue.

L'objectif de la PPL est de prévenir une privatisation de l'enquête, et un détournement de procédure au préjudice des salariés. Le dispositif propose de :

- Renforcer les droits de la personne physique au cours d'une enquête interne, dans le cas où une enquête judiciaire est initiée pour les mêmes faits ;
- Garantir transparence et meilleure coordination avec les procédures judiciaires ;
- Sécuriser l'enquête judiciaire.

PROPOSITION N°6 - Renforcer l'indépendance des enquêteurs, et sensibiliser les dirigeants au recours à un comité ad hoc indépendant - composé d'administrateurs, de salariés ou encore d'une personnalité extérieure - en charge de l'enquête interne en cas de suspicions pesant sur eux.

Supprimer la proposition d'un nouvel article 706-188 au code de procédure pénale de la Proposition de Loi visant à renforcer la lutte contre la corruption, du député Olivier Marleix, qui permettrait au parquet de demander la nomination judiciaire d'un mandataire ad hoc chargé de l'enquête interne en cas de suspicions pesant sur les dirigeants.

Porter une recommandation à destination du Medef et de l'Afep, visant à promouvoir la création d'un comité ad hoc d'administrateurs indépendants pour superviser toute enquête interne en cas de soupçon pesant sur des dirigeants exécutifs. Cette clause pourrait être intégrée au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef.

Le dispositif proposé :

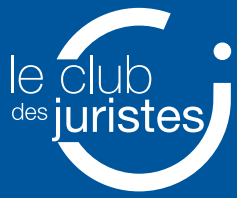
- N'est pas contraignant pour l'entreprise et ses dirigeants ;
- Permet d'élever au besoin les standards d'intégrité et de transparence des enquêtes internes ;
- Renforce la robustesse et la recevabilité de l'enquête interne devant les juridictions civiles et/ou pénales.

PROPOSITION N°7 - Maintenir le libre choix de l'avocat enquêteur

Responsabiliser l'entreprise et rejeter la proposition d'interdiction générale et absolue du cumul des missions de l'avocat enquêteur et de l'avocat chargé régulièrement de la défense de l'entreprise :

- Cette restriction porterait une atteinte disproportionnée au libre choix de l'avocat, principe fondamental des droits de la défense ;
- L'entreprise doit s'assurer de l'indépendance de son enquête, et notamment lorsqu'elle a recours à son avocat habituel.


le club
des juristes



4, rue de la Planche - 75007 Paris
Tél. : 01 53 63 40 04
www.leclubdesjuristes.com

RETROUVEZ-NOUS SUR