



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# LES ENQUÊTES INTERNES ANTICORRUPTION



**Guide pratique**

- Mars 2023 -





# AVANT-PROPOS

La lutte contre la corruption s'articule traditionnellement autour du triptyque : prévention, détection et répression. À cet égard, elle nécessite une action concertée et coordonnée des différentes institutions qui en ont la charge. C'est dans cet esprit que l'Agence française anticorruption (AFA) et le Parquet national financier (PNF) ont signé un protocole de coopération le 28 mars 2018.

Ce protocole comprend différents volets relatifs notamment aux modalités de communication par l'AFA d'éléments se rapportant aux contrôles qu'elle diligente et aux signalements réalisés en application de l'article 40 du Code de procédure pénale, aux conditions de mise en œuvre des conventions judiciaires d'intérêt public et des peines de programme de mise en conformité, et aux actions de formation et de sensibilisation destinées à améliorer la connaissance des infractions d'atteintes à la probité et des délits connexes<sup>1</sup>.

La coopération entre l'AFA et le PNF se matérialise par des publications communes visant au renforcement de la culture d'intégrité des acteurs économiques et à une meilleure appropriation par ces derniers du cadre juridique applicable en la matière. C'est ainsi que l'AFA et le PNF ont souhaité élaborer le présent guide pratique sur l'enquête interne anticorruption dans l'entreprise, afin de compléter le référentiel anticorruption français.

L'enquête interne n'est pas inconnue du monde de l'entreprise car elle est régulièrement pratiquée en matière sociale, notamment avant le prononcé d'éventuelles sanctions disciplinaires, y compris pour des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale. Toutefois, l'entrée en vigueur de la 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, dite loi Sapin II, du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, du référentiel de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) du 6 juillet 2023 relatif aux dispositifs d'alertes professionnelles, et plus récemment, de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite loi Wasserman, ainsi que du décret d'application n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, a conduit les entreprises à professionnaliser plus avant leurs pratiques en matière de traitement des alertes, dont l'enquête interne peut constituer une des suites. La justice négociée, introduite dans le droit français par les dispositions de la loi Sapin II relatives à la convention judiciaire d'intérêt public (CJIP) et renforcée par l'activité extraterritoriale en matière de lutte contre la corruption d'autorités de poursuite étrangères, participe par ailleurs au développement de cette pratique.

L'enquête interne contribue pleinement à accroître l'efficacité de la mesure d'alerte interne au sein de l'entreprise, à renforcer la qualité d'un programme de conformité anticorruption dans son ensemble, et le cas échéant, à favoriser la mise en œuvre d'une réponse pénale négociée.

<sup>1</sup> Les atteintes à la probité recouvrent les délits suivants : corruption et trafic d'influence, tant au niveau national que transnational, favoritisme, détournement de fonds publics, prise illégale d'intérêts, concussion.



Consultable sur les sites internet de l'AFA et du PNF, ce guide a pour ambition d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une enquête interne anticorruption, dans le respect des droits et libertés individuelles. Il s'attache à décrire les faits justifiant son déclenchement, les conditions de sa réalisation et les conséquences à en tirer.

Tout en exposant le cadre susceptible de justifier la mise en œuvre d'une telle enquête, il insiste sur les précautions essentielles s'imposant aux entreprises et leur propose un ensemble de bonnes pratiques. Si les développements de ce guide couvrent uniquement les enquêtes internes en matière d'anticorruption, certaines bonnes pratiques peuvent utilement être prises en considération pour le traitement d'alertes rentrant dans le champ plus large de l'article 6 de la loi Sapin II, tel que modifié par la loi Wasserman, *a fortiori* si l'entreprise a décidé de mettre en œuvre un dispositif technique unique<sup>2</sup>.



**Charles Duchaine**  
*Directeur de l'AFA*



**Jean-François Bohnert**  
*Procureur de la République financier*

<sup>2</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 253, p. 34.



# SOMMAIRE

<b>Avant-propos .....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Les faits générateurs d'une enquête interne anticorruption .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1. Faits générateurs internes à l'entreprise.....</b>	<b>8</b>
1.1.1. La réception d'un signalement .....	8
1.1.2. Les suites d'un contrôle interne ou d'un audit interne.....	8
<b>1.2. Faits générateurs extérieurs à l'entreprise .....</b>	<b>9</b>
1.2.1. Les suites d'un signalement d'un tiers externe à l'entreprise.....	9
1.2.2. L'ouverture d'une procédure par une autorité de poursuite française .....	10
1.2.3. La demande d'information faite par une autorité étrangère .....	11
1.2.4. Les suites d'un audit ou d'un contrôle externe.....	12
<b>2. Les points de vigilance dans la conduite d'une enquête interne anticorruption .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1. Définir et formaliser préalablement la procédure d'enquête interne.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2. Les acteurs de l'enquête interne.....</b>	<b>16</b>
2.2.1. La décision d'ouvrir une enquête interne.....	16
2.2.2. Les acteurs chargés de l'enquête interne .....	17
<b>2.3. Déroulement de l'enquête interne .....</b>	<b>18</b>
2.3.1. Les principes directeurs de l'enquête interne .....	19
2.3.2. Les garanties procédurales accordées aux personnes visées par une enquête interne anticorruption .....	23
2.3.3. Les moyens d'enquête et le respect de la vie privée et des droits des salariés .....	27
2.3.4. Le rapport d'enquête interne .....	29
<b>3. Les suites à donner à l'enquête interne anticorruption .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1. Suites immédiates de l'enquête interne anticorruption.....</b>	<b>32</b>
3.1.1. Si l'enquête ne confirme pas les soupçons.....	32
3.1.2. Si l'enquête confirme les soupçons .....	33
3.1.3. Si les résultats de l'enquête ne sont pas probants .....	35
<b>3.2. Mise à jour du dispositif anticorruption .....</b>	<b>35</b>
3.2.1. Mise à jour des mesures et procédures .....	35
3.2.2. Contrôle interne et audit ultérieurs des points de vulnérabilité identifiés lors de l'enquête.....	37
<b>3.3. Politique de communication interne .....</b>	<b>37</b>



# INTRODUCTION

Lorsque sont portés à la connaissance de l'entreprise et de ses dirigeants des faits susceptibles de constituer des violations du code de conduite anticorruption ou des indices de faits susceptibles d'être qualifiés de corruption ou de trafic d'influence, tant au niveau national que transnational (ci-après « corruption »), l'enquête interne constitue un réflexe de saine gestion. Elle a pour but de vérifier ces suspicions pour permettre aux dirigeants d'en tirer les conséquences et de prendre les décisions les plus adaptées dans l'intérêt de l'entreprise.

L'enquête interne anticorruption peut ainsi constituer l'une des suites données à l'alerte interne prévue par l'article 17 de la loi Sapin II et fait donc partie intégrante du dispositif anticorruption<sup>3</sup>. L'enquête interne anticorruption constitue également un réflexe adapté en cas de signalement ou d'alerte par une personne externe à l'entreprise. Tout élément d'extranéité de l'enquête doit conduire les entreprises à s'interroger sur les implications susceptibles d'en découler au regard du droit national ou étranger applicable.

L'enquête interne anticorruption désigne l'ensemble des investigations menées au sein d'une organisation, de sa propre initiative, afin d'objectiver des faits susceptibles de constituer des violations du code de conduite anticorruption pour les entreprises assujetties à l'article 17 de la loi Sapin II (i), des comportements non conformes aux procédures de l'entreprise visant à prévenir ou à détecter la commission de telles violations (ii) ou des indices de la commission de faits susceptibles d'être qualifiés de corruption (iii).

Le présent guide pratique poursuit les objectifs suivants :

- mieux accompagner les organisations dans la conception et le déploiement de leur dispositif d'enquête interne compte tenu de son essor consécutif notamment aux alertes anticorruption et au développement des conventions judiciaires d'intérêt public (CJIP) ;
- appeler l'attention des acteurs économiques sur les points les plus structurants et les plus sensibles de l'enquête interne anticorruption, notamment en ce qui concerne le respect des droits et des libertés individuelles.

Complémentaire des recommandations de l'AFA publiées au journal officiel n° 0010 du 12 janvier 2021, le présent guide ne revêt aucun caractère contraignant et ne crée pas d'obligation juridique.

Il s'adresse, au premier chef, mais pas exclusivement, aux entreprises et établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) employant plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 100 millions d'euros, assujettis à l'article 17 de la loi Sapin II, qui leur fait notamment obligation de mettre en place un « *dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil de signalements [...] relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite* »<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 266-§ 277, p. 36.

<sup>4</sup> Loi Sapin II, [article 17, II°, 2°](#).

Les entreprises de plus petite taille qui s'engagent volontairement dans la mise en œuvre d'un dispositif anticorruption peuvent utilement s'appuyer sur tout ou partie des recommandations de ce guide. Elles peuvent également se référer aux autres guides publiés par l'AFA.



## PRÉCISIONS SUR L'ENQUÊTE JUDICIAIRE

L'enquête judiciaire est conduite sous la direction des magistrats du parquet ou du juge d'instruction qui ne sont au service d'aucune partie et travaillent à charge et à décharge. Les investigations sont réalisées par des enquêteurs formés et spécialisés. Tous les actes accomplis ont pour objectif de rapporter les preuves des faits suspectés ou d'en identifier les auteurs. Les actes les plus attentatoires aux droits et libertés sont strictement encadrés et dans certains cas peuvent immédiatement être contestés devant les juridictions compétentes.

Au terme de l'enquête judiciaire, il appartient aux magistrats de donner une qualification pénale aux faits, d'engager des poursuites ou de classer sans suite la procédure si les infractions ne sont pas caractérisées. Sauf rares exceptions, la saisine d'un tribunal correctionnel n'est possible que par un magistrat.

Le jugement des faits objets de l'enquête judiciaire obéit à une procédure contradictoire et la décision du tribunal est susceptible de recours.

L'autorité judiciaire n'est en aucun cas tenue par les conclusions d'une enquête interne qui n'a pas la même nature ni les mêmes objectifs que l'enquête judiciaire. L'enquête interne qui relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur n'est pas encadrée par le Code de procédure pénale, contrairement à l'enquête judiciaire.

L'autorité judiciaire, lorsqu'elle est informée de soupçons d'infraction pénale, procède à des investigations approfondies aux fins de réunir des preuves qui peuvent comprendre ou non les éléments recueillis dans une enquête interne.

Le présent guide, après avoir présenté les faits générateurs d'une enquête interne anticorruption, souligne les points de vigilance à observer dans la conduite d'une enquête interne anticorruption, avant d'aborder les suites à donner à cette enquête.



# 1. LES FAITS GÉNÉRATEURS D'UNE ENQUÊTE INTERNE ANTICORRUPTION

Le fait générateur du déclenchement d'une enquête interne anticorruption peut être interne (1.1.) ou externe (1.2.) à l'entreprise.

## 1.1. Faits générateurs internes à l'entreprise

### 1.1.1. La réception d'un signalement

Un signalement interne à l'entreprise, provenant généralement d'un collaborateur de l'entreprise, peut justifier le déclenchement d'une enquête interne. Ce signalement interne peut être reçu au moyen notamment :

- du **dispositif d'alerte interne anticorruption** prévu au II de l'article 17 de la loi Sapin II et précisé par les recommandations de l'AFA<sup>5</sup>. Il est mis en place par les entreprises assujetties afin de permettre le recueil de signalements émanant de leurs employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite anticorruption de l'entreprise.
- du **dispositif de recueil des signalements** relatifs notamment à un crime ou un délit, mis en œuvre, en application de l'article 8 de la loi Sapin II modifié par la loi Wasserman, notamment par les personnes morales de droit privé comptant au moins 50 salariés, afin de recueillir les signalements émis :
  - > par les membres de leur personnel, y compris ceux dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues au titre de cette relation ;
  - > par les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
  - > ou par les actionnaires, associés ou titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité.

### 1.1.2. Les suites d'un contrôle interne ou d'un audit interne

Le dispositif de prévention et de détection de la corruption prévu au II de l'article 17 de la loi Sapin II requiert la mise en place d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne qui peut s'insérer dans un dispositif plus large de contrôle et d'audit interne<sup>6</sup> et être utilement structuré en trois niveaux<sup>7</sup>.

Comme le précisent les recommandations, l'un des objectifs de ces contrôles est de « détecter, le cas échéant, des faits [susceptibles d'être qualifiés] de corruption »<sup>8</sup>.

5 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 251-§ 284, p. 34-37.

6 Ibid., § 317, p. 42.

7 Ibid., § 319, p. 42.

8 Ibid., § 318, p. 42.

Ces contrôles font généralement l'objet de rapports circonstanciés et documentés préparés par les services chargés de la conformité ou du contrôle interne (niveau II) et de l'audit interne (niveau III). Dans l'hypothèse où ils révèlent des soupçons de corruption ou établissent des manquements au respect des procédures permettant de prévenir et de détecter ces faits, les rapports de contrôle interne ou d'audit interne peuvent servir de fondement à l'ouverture d'une enquête interne.

Il appartient à l'instance dirigeante<sup>9</sup> ou aux personnes qualifiées qu'elle aura désignées<sup>10</sup> de décider si ces rapports justifient l'ouverture d'une enquête interne. Toutefois, si les activités de contrôle ou d'audit interne révèlent, avant même l'engagement d'une enquête interne, des faits de nature pénale, il est conseillé à l'instance dirigeante de les porter dans les meilleurs délais à la connaissance de l'autorité judiciaire. Il apparaît en effet de meilleure pratique que la société signale à l'autorité judiciaire toute suspicion sérieuse de corruption le plus précocement possible et mette en œuvre les moyens de conservation des preuves lorsqu'il existe un risque de déperissement. De plus, l'initiative de la révélation par la société pourra être prise en compte par le ministère public au moment de l'appréciation de poursuivre ou de recourir à une procédure alternative aux poursuites.

## 1.2. Faits générateurs extérieurs à l'entreprise

L'enquête interne peut être diligentée consécutivement au signalement d'un tiers externe à l'entreprise (1.2.1.), dans le cadre d'une procédure ouverte par une autorité de poursuite française (1.2.2.) ou encore à la suite d'une demande d'information émanant d'une autorité étrangère (1.2.3.). Elle peut également résulter d'un audit ou d'un contrôle externe (1.2.4.).

### 1.2.1. Les suites d'un signalement d'un tiers externe à l'entreprise

Si l'entreprise a souhaité mettre en place un dispositif technique unique de recueil des alertes conformément aux recommandations de l'AFA<sup>11</sup>, elle est dans l'obligation depuis 2016 d'ouvrir la possibilité d'effectuer un signalement, non seulement à son personnel, mais aussi aux collaborateurs extérieurs<sup>12</sup> et occasionnels<sup>13</sup> au titre de l'article 8 de la loi Sapin II. Par ailleurs, la loi Wasserman prévoit désormais l'obligation pour l'entreprise d'ouvrir ce dispositif de recueil des signalements aux tiers suivants :

- à ses cocontractants, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ses cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel ;
- aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi en son sein, lorsque les informations ont été obtenues à l'occasion de cette candidature.

<sup>9</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 324, p. 42 et § 93, pp. 13-14 pour une définition de l'instance dirigeante.

<sup>10</sup> Au moyen notamment d'une délégation de pouvoirs correctement formalisée.

<sup>11</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 253, p. 34.

<sup>12</sup> Consultants par exemple.

<sup>13</sup> Intérimaires ou stagiaires par exemple.

Une enquête interne peut par conséquent procéder d'un signalement réalisé par un tiers externe à l'entreprise, d'autant plus que certaines sociétés font le choix d'ouvrir encore plus largement leur dispositif d'alerte à leurs tiers (soumissionnaires à leurs appels d'offres par exemple).

Dans l'hypothèse d'un signalement réalisé par un tiers externe à l'entreprise, et sous réserve de l'opportunité d'une saisine immédiate de l'autorité judiciaire, l'entreprise a tout intérêt à diligenter dans les meilleurs délais une enquête interne pour établir la matérialité des faits. En effet, l'entreprise ne maîtrise pas le choix qui pourrait être fait par le tiers de divulguer plus largement cette information, voire de la porter à la connaissance des autorités de poursuite. Dans le cas précis d'un signalement réalisé par un client ou un fournisseur, il s'agit également pour l'entreprise de prévenir d'éventuelles conséquences négatives, pouvant aller jusqu'à la rupture contractuelle<sup>14</sup> qui, si le contrat prévoit cette possibilité, pourrait être décidée par le tiers ayant signalé les faits.

Dans le cas d'une divulgation d'informations par la presse, l'entreprise peut souhaiter adopter une stratégie de communication externe visant à préserver sa réputation. Une communication portant sur l'ouverture d'une enquête interne peut permettre de préciser sans ambiguïté que l'entreprise a pleinement conscience de la gravité des allégations portées à son encontre, à l'égard de ses dirigeants ou de ses salariés.

L'entreprise peut ainsi démontrer qu'elle entend répondre à ce signalement de façon structurée en conformité avec ses valeurs, en vérifiant dans un premier temps la matérialité éventuelle des faits, avant, s'ils sont avérés, de reconnaître ou non les manquements éventuels et d'engager les actions de remédiation qu'elle estime utiles afin d'atténuer les conséquences de ces faits.

### 1.2.2. L'ouverture d'une procédure par une autorité de poursuite française

Lorsqu'une entreprise apprend qu'elle fait l'objet d'une enquête judiciaire<sup>15</sup>, elle peut, directement ou par l'intermédiaire de ses avocats, se mettre en lien avec l'autorité judiciaire en charge de la procédure – le procureur de la République financier (« PRF ») dans la grande majorité des cas – et faire connaître son souhait de coopérer aux investigations judiciaires, notamment en faisant diligenter une enquête interne.

Cette démarche de coopération, engagée le plus précocement possible par l'entreprise, permet à l'autorité judiciaire d'évaluer et d'apprécier, selon les circonstances et les particularités du cas d'espèce, les risques d'interférences ou les bénéfices à tirer de la réalisation d'une enquête interne par l'entreprise au regard du déroulement des investigations judiciaires.

<sup>14</sup> [Cass. com., 16 novembre 2022, n° 21-18.491.](#)

<sup>15</sup> Celle-ci peut résulter de la faculté de saisine directe de l'autorité judiciaire ou administrative par le lanceur d'alerte désormais prévue au II de l'article 8 de la loi Sapin II.

Dans cette hypothèse, un échange précoce permet de s'assurer de la bonne articulation de l'éventuelle enquête interne avec les investigations réalisées dans le cadre d'une enquête judiciaire, l'initiative privée étant de nature à contribuer substantiellement au renforcement de l'efficacité de l'action de l'autorité judiciaire par la révélation de situations dissimulées ou encore par la préservation d'éléments probants indispensables à l'établissement de l'ensemble des responsabilités.

Un contact noué avec l'autorité judiciaire, le plus en amont possible, doit permettre, sans préjudice du secret de l'enquête, d'atteindre cet objectif commun. Dans cette perspective, le rapprochement de l'autorité judiciaire doit intervenir dès lors que les éléments connus permettent de constater l'existence d'une infraction. L'attente de l'achèvement de l'enquête interne et de la communication de ses conclusions, procédure essentielle pour décider de l'engagement d'une procédure disciplinaire, peut en revanche s'avérer préjudiciable, dans certaines situations, au recueil des éléments de preuve de l'enquête judiciaire. Par exemple, lorsqu'il existe un risque de dissipation des preuves matérielles, de fuites de témoins ou de pressions sur ces derniers.

### 1.2.3. La demande d'information faite par une autorité étrangère

L'entreprise peut être directement destinataire de demandes d'informations émanant d'autorités étrangères. Ces demandes sont susceptibles d'intervenir dans différents cadres (judiciaires, administratifs, accords négociés avec les entreprises). Confrontée à de telles demandes, la personne morale peut être encline à décider de l'ouverture d'une enquête interne pour contextualiser les faits à l'origine de l'émission de ces dernières.

Il importe cependant pour l'entreprise d'observer la plus grande vigilance.

Plusieurs hypothèses sont en effet susceptibles de se présenter :

- la demande émane directement d'une autorité judiciaire étrangère ou de toute autre autorité étrangère : au titre du [décret n° 2022-207 du 18 février 2022](#), l'entreprise devra rapidement prendre attache avec le Service de l'information stratégique et de la sécurité économique (SISSE)<sup>16</sup> en sa qualité de guichet unique d'application de la [loi n° 68-678 du 26 juillet 1968](#) relative à la communication de documents et renseignements d'ordre économique, commercial, industriel, financier ou technique à des personnes physiques ou morales étrangères, car seule l'autorité judiciaire ou administrative française est susceptible d'être son interlocutrice dans le cadre de l'exécution de demandes d'entraide internationale sur le territoire national ;
- la demande étrangère vise possiblement la transmission de documents ou renseignements dont la communication est interdite par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 68-678 du 26 juillet 1968. Il appartient alors à la personne morale d'informer également sans délai le SISSE pour bénéficier d'un appui et d'un accompagnement<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Contact utile : [loi.deblocage@finances.gouv.fr](mailto:loi.deblocage@finances.gouv.fr)

<sup>17</sup> Les entreprises peuvent utilement consulter le [guide SISSE-Afep-Medef](#) à usage des entreprises d'identification des données sensibles visées à l'article 1<sup>er</sup> de la loi dite de blocage ou d'aiguillage.



En toute hypothèse et *a fortiori* dès que les éléments laissant raisonnablement présumer l'existence d'une infraction seront objectivement établis, la ligne de conduite à observer sera de se rapprocher de l'autorité judiciaire, que ce soit *ab initio* dès la réception de la demande et avant tout lancement d'enquête interne, ou ultérieurement après son démarrage.

#### 1.2.4. Les suites d'un audit ou d'un contrôle externe

L'ouverture d'une enquête interne peut faire suite à la découverte d'anomalies au cours d'un audit externe. Il peut par exemple s'agir d'un audit d'acquisition<sup>18</sup>, de l'audit d'un partenaire ou de l'exercice de certification annuelle des comptes pour les sociétés soumises à cette obligation ou celles qui s'y soumettent volontairement. Dans le cas de la certification des comptes, les normes d'exercice professionnel (dont NEP-240) imposent au commissaire aux comptes de prendre en considération la possibilité de fraude lors de ses travaux<sup>19</sup>. Il doit identifier et évaluer le risque d'anomalies significatives dans les comptes, définies comme une ou plusieurs informations comptables ou financières inexactes, insuffisantes ou omises, susceptibles d'influencer le jugement de l'utilisateur de ces informations. Ces anomalies significatives peuvent résulter d'une erreur ou encore d'une fraude qui se distingue de l'erreur par son caractère intentionnel. Si les diligences mises en œuvre par le commissaire aux comptes lors de ses travaux de certification des comptes ne visent pas la détection des faits de corruption, ses travaux peuvent incidemment révéler les procédés de dissimulation comptable de tels agissements (opérations sans cause ou non justifiées), sous réserve toutefois que ces anomalies aient un impact significatif sur les comptes.

Par ailleurs, le Code de commerce fait obligation aux commissaires aux comptes, à peine d'emprisonnement et d'amende, d'informer le procureur de la République des faits délictueux dont ils ont eu connaissance au cours de l'accomplissement de leurs missions<sup>20</sup>. Il les oblige aussi à signaler « à la plus prochaine assemblée générale ou réunion de l'organe compétent les irrégularités et inexactitudes relevées par eux au cours de l'accomplissement de leur mission »<sup>21</sup>.

L'ouverture d'une enquête interne peut également être motivée par la révélation d'anomalies au cours d'un contrôle diligenté par une autorité de régulation (Autorité des marchés financiers (AMF), Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), Haut Conseil du commissariat aux comptes (H3C), etc.), une administration (fiscale, douanière, etc.) ou un organisme privé chargé d'une mission de service public (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) par exemple). Certaines de ces autorités sont soumises aux dispositions de l'article 40 al. 2 du Code de procédure pénale, qui leur imposent d'aviser sans délai le procureur de la République<sup>22</sup> des crimes ou délits dont elles acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Si les contrôles

18 AFA, [Guide pratique sur « les vérifications anticorruption dans le cadre des fusions-acquisitions »](#), du 12 mars 2021.

19 CNCC, [NEP-240. Prise en considération de la possibilité de fraudes lors de l'audit des comptes](#).

20 Code de commerce, [article L.820-7](#).

21 Code de commerce, [article L.823-12](#).

22 Code de procédure pénale, [article 40](#).

diligentés par ces entités ne visent pas prioritairement la détection de faits de corruption, ils portent parfois sur des dispositifs permettant de prévenir et de détecter des infractions qui en constituent les prémices (faux, abus de confiance, abus de biens sociaux) ou les conséquences (recel, blanchiment, etc.), et qui révèlent les tentatives de dissimulation des agissements délictueux.

Enfin, la décision d'ouverture d'une enquête interne peut parfois être justifiée par l'existence d'anomalies révélées par un contrôle d'initiative de l'AFA. La nature de ce contrôle peut en effet mettre en lumière des faiblesses procédurales susceptibles de favoriser la commission de faits de corruption, ou conduire incidemment à la découverte d'anomalies susceptibles d'être considérées comme des indices de la commission d'une infraction. Ce contrôle peut avoir été diligenté à la suite d'un signalement reçu par l'agence, autorité externe compétente désignée à l'article 9 et en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 pris en application du II de l'article 8 de la loi Sapin II, modifié par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022.



## 2. LES POINTS DE VIGILANCE DANS LA CONDUITE D'UNE ENQUÊTE INTERNE ANTICORRUPTION

L'entreprise qui recourt à l'enquête interne anticorruption doit veiller à sécuriser juridiquement la procédure pour pouvoir en tirer le cas échéant les conséquences disciplinaires et judiciaires.

À ce titre, il est recommandé de définir et formaliser préalablement une procédure d'enquête interne (2.1.), de porter une attention particulière aux choix des acteurs amenés à y prendre part (2.2.), ainsi qu'aux conditions de son déroulement (2.3.).

### 2.1. Définir et formaliser préalablement la procédure d'enquête interne

Il est recommandé de formaliser une procédure d'enquête interne avant d'en diligenter<sup>23</sup> une. Cette formalisation permet à l'entreprise d'atteindre plusieurs objectifs clefs :

- organiser les modalités du recueil et de la conservation des éléments probants permettant d'en garantir l'intégrité et la recevabilité et les préserver de toute altération, notamment dans la perspective de procédures disciplinaires et/ou judiciaires ;
- garantir le respect des obligations de confidentialité prévues à l'article 9 de la loi Sapin II, concernant l'auteur de l'alerte, les personnes visées par celle-ci, tout tiers mentionné dans le signalement et les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement ;
- garantir les conditions d'une enquête respectueuse des droits des salariés mis en cause ou témoins, notamment les droits de la défense et les droits au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel. À ce titre, il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter le comité social et économique<sup>24</sup> (CSE) concernant l'ensemble des moyens d'investigation et de contrôle de l'activité des salariés pouvant être mis en œuvre dans le cadre d'une enquête interne ;
- optimiser les délais de mise en œuvre de l'enquête en tirant avantage d'une procédure définissant préalablement les objectifs, les acteurs, la gouvernance, les moyens d'enquête à disposition, les modalités de détermination des suites à donner à l'enquête et les modalités de conservation et d'archivage. Si l'enquête est séquencée en plusieurs étapes, il convient d'indiquer les éventuels délais pour chacune d'entre elles. L'optimisation de la durée de l'enquête interne est d'autant plus importante qu'elle est contrainte par les délais de prescription en matière

<sup>23</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 270, p. 36.

<sup>24</sup> Code du travail, [article L.2312-8](#) et [article L.2312-38](#).

disciplinaire et judiciaire (voir III. 1.), la nécessité de préserver les preuves et la sincérité des témoignages et les possibles conséquences négatives d'une divulgation d'informations confidentielles ;

- garantir une norme de qualité pour l'ensemble des enquêtes internes afin d'éviter les risques de distorsion de traitement d'une enquête à l'autre, en s'assurant de la traçabilité des enquêtes pour être notamment en mesure de répondre aux contrôles effectués par l'AFA en application du III de l'article 17 de la loi Sapin II.

Cette formalisation doit être idéalement la plus complète possible et peut utilement décrire<sup>25</sup> :

- les critères nécessaires au déclenchement d'une enquête interne et les éventuelles dérogations envisagées ;
- les différentes étapes de la procédure d'enquête interne ;
- la qualité et le rôle des acteurs appelés à intervenir pour chaque étape (instance dirigeante ou personnes qualifiées qu'elle aura désignées, comité spécial ou *ad hoc*, services de l'entreprise, équipe d'enquête, etc.), ainsi que les modalités de déclaration et de gestion de leurs éventuels conflits d'intérêts ;
- la description des objectifs et du périmètre de l'enquête ;
- le format et la composition de l'équipe d'enquête (voir 2.2.) ;
- les méthodes et les moyens d'enquête pouvant être mis en œuvre (voir 2.3.) ;
- les mesures permettant de garantir l'absence de représailles, la confidentialité de l'identité des personnes impliquées et des informations recueillies ainsi que les modalités de protection, de conservation et de stockage des données, notamment les données à caractère personnel ;
- les critères permettant de déterminer les suites à donner à l'enquête interne.

Dans l'hypothèse d'un groupe de sociétés, une bonne pratique peut consister en l'adoption au niveau central d'une politique fondée sur des principes directeurs et précisant la gouvernance applicable entre entités, puis déclinée dans un second temps sous la forme de procédures d'enquête tenant compte des spécificités applicables localement.

Enfin, une bonne pratique peut consister à formaliser, dans une « Charte de l'enquête interne » à destination des collaborateurs et qui leur soit facilement accessible, les principes directeurs suivis par les enquêteurs, les droits des salariés dans ce cadre (témoins, experts, personnes visées) et les comportements attendus de ces derniers par l'employeur. Il convient alors de s'assurer de la cohérence des dispositions de cette charte avec le règlement intérieur de la société, sa politique de protection des données à caractère personnel<sup>26</sup> ainsi que le registre de traitement afférent<sup>27</sup>. Cette charte peut utilement être annexée à la procédure d'enquête interne.

25 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 270.

26 Notamment concernant les traitements de données à caractère personnel effectués lors d'une enquête interne.

27 Conformément à l'[article 30 du Règlement \(UE\) 2016/679 du Parlement et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données](#).



Alternativement, les dispositions de la charte peuvent être incluses dans la procédure d'alerte interne, pour les entreprises qui sont tenues de mettre en place une telle procédure en application de la loi Sapin II<sup>28</sup>.

## 2.2. Les acteurs de l'enquête interne

Si la décision stratégique de diligenter une enquête interne n'est pas nécessairement prise par l'instance dirigeante (2.2.1.), plusieurs solutions s'offrent à elle quant au choix des ressources à mobiliser (2.2.2.).

### 2.2.1. La décision d'ouvrir une enquête interne

La décision stratégique de diligenter une enquête interne relève de la responsabilité de l'instance dirigeante de l'entreprise ou des personnes qualifiées qu'elle aura désignées. Un comité spécial ou *ad hoc* regroupant ces personnes peut être mis en place pour les alertes les plus sensibles, afin de décider collégalement des suites à donner à une alerte interne et de l'opportunité d'ouvrir ou non une enquête permettant de confirmer ou d'infirmer les soupçons de corruption.

Ce comité spécial ou *ad hoc* peut par exemple inclure les responsables de la fonction juridique, de l'audit interne, de la conformité, des ressources humaines ou de la fonction financière. Il convient de veiller, au-delà de leur expertise, à leur indépendance (notamment à leurs éventuels conflits d'intérêts) afin de garantir l'objectivité de l'enquête. Selon les éléments signalés, les directeurs opérationnels, ou toute autre personne qualifiée bénéficiant de garanties d'indépendance suffisantes, peuvent y siéger ou y être associés.

Dans l'hypothèse où l'instance dirigeante ne prend pas elle-même la décision de diligenter l'enquête interne, il est recommandé qu'elle soit, *a minima*, informée des enquêtes ouvertes relatives aux situations les plus sensibles, à l'exception de celles où elle est elle-même mise en cause<sup>29</sup>. Dans ce cas, une procédure de déport vers l'organe de direction ou de surveillance ou l'une de ses formations restreintes (comité d'audit, comité éthique, etc.) peut être prévue.

28 Loi Sapin II, [article 8, I-B](#).

29 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 274, p. 36.



## QUI, DANS LES GROUPES, DÉCIDE D'OUVRIR UNE ENQUÊTE ET À QUEL NIVEAU EST-ELLE MENÉE ?

Si une gestion centralisée de la procédure d'enquête interne présente des avantages évidents (information plus exhaustive des dirigeants du groupe, cohérence de traitement entre les différentes enquêtes, mutualisation des moyens, expertise d'équipes centrales qui peuvent être dédiées à la gestion de ces problématiques, etc.), elle peut aussi présenter quelques inconvénients (connaissance limitée de l'environnement juridique et culturel local, risque d'exposition juridique de la maison-mère et de ses dirigeants, fondement juridique pour agir, etc.).

La loi Wasserman du 21 mars 2022<sup>30</sup> permet aux entités de moins de 250 salariés de mutualiser leurs procédures de recueil et de traitement des signalements sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chaque entité. Pour les autres entités, il est possible d'externaliser le canal de réception des alertes auprès d'un tiers<sup>31</sup>, sans préjudice du traitement de l'alerte à son niveau. La loi n'exclut pas que ce tiers puisse être une autre société du groupe.

La gestion de la procédure d'enquête doit rester cohérente avec le schéma de remontée des alertes mis en place lors du déploiement du dispositif d'alerte interne.

Si les modalités de gestion peuvent varier d'un groupe à l'autre pour tenir compte notamment de la singularité de chaque enquête interne, l'application du principe de subsidiarité peut être une bonne pratique. En conséquence, la responsabilité d'agir revient alors à l'entité compétente la plus proche des faits sur lesquels il s'agit de faire la lumière. Cette approche est cohérente avec le fait que les sanctions disciplinaires éventuelles seront prononcées par l'employeur du salarié mis en cause.

Sous réserve de l'indépendance de ses membres, un comité spécial ou *ad hoc* composé de dirigeants de la filiale pourra utilement être mis en place au niveau local, ce qui n'interdit pas que des personnels spécialement qualifiés appartenant aux services de la maison-mère (service juridique, service d'audit interne, etc.) puissent participer à la réalisation d'actes d'enquête. Le recours à un tiers, maîtrisant le cadre juridique local, pour mener l'enquête peut également constituer une bonne pratique.

Quelle que soit la solution retenue, l'instance dirigeante du groupe (ou les personnes qualifiées qu'elle aura désignées) doit rester informée des conclusions de l'enquête et des suites qui y sont données pour les situations les plus sensibles, afin de pouvoir gérer au mieux le risque associé à des faits de corruption, dont les effets dépassent dans la plupart des cas le périmètre d'une filiale.

### 2.2.2. Les acteurs chargés de l'enquête interne

L'instance dirigeante ou les personnes qualifiées qu'elle aura désignées pour siéger au comité spécial ou *ad hoc* définissent, conformément à la procédure d'enquête interne préalablement établie, la composition de l'équipe d'enquête<sup>32</sup> et les moyens à mobiliser. Ceux-ci doivent être proportionnés aux faits signalés et à leurs conséquences éventuelles sur l'entreprise.

Selon les ressources et compétences dont elle dispose en son sein, l'entreprise peut choisir de réaliser l'enquête interne elle-même. L'entreprise peut également décider, notamment lorsqu'il existe une situation interne de conflit d'intérêts, de confier l'enquête à un tiers, mandaté à cet effet, ou à une équipe mixte. Dans ces deux derniers cas, il est pertinent de désigner, au sein de l'entreprise, un référent, responsable de la conduite de l'enquête et de son suivi.

30 Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, [article 3](#).

31 Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, [article 7-1](#).

32 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 273, p. 36.



Lorsqu'elles choisissent les membres de l'équipe d'enquête, l'instance dirigeante ou les personnes qualifiées qu'elle aura désignées, sont vigilantes quant à la formation et à l'expertise de ces derniers, l'indépendance de leur action (notamment la gestion de leurs conflits d'intérêts éventuels, l'accès aux documents utiles, la liberté dans le choix des personnes à entendre et dans la rédaction de leurs travaux) et leur objectivité. En cas de mobilisation de prestataires externes, elles veillent à s'assurer de leur expertise en matière d'enquête interne anticorruption, de droit social et pénal et de respect des garanties procédurales françaises prévues notamment par le droit social. En cas de recours à un tiers, elles sont vigilantes à la prévention des conflits d'intérêts. Dans l'hypothèse où ce tiers est un avocat, elles veillent à ce que ce dernier soit différent de celui assurant la défense pénale de l'entreprise ou des salariés visés par l'enquête. En tout état de cause, en l'état du droit et de la jurisprudence, quelle que soit la qualité des membres de l'équipe d'enquête, le document rédigé à l'issue de l'enquête interne n'est protégé par aucun secret professionnel.

L'instance dirigeante (ou les personnes qualifiées qu'elle aura désignées pour superviser ces travaux) veille pendant la durée de l'enquête à ce que toutes les mesures nécessaires à la préservation de la confidentialité de cette dernière et des droits des salariés soient mises en œuvre par l'équipe d'enquête. Il est recommandé de formaliser<sup>33</sup> ces obligations strictes de confidentialité auxquelles sont soumises les personnes chargées de l'enquête<sup>34</sup>, qu'elles soient des collaborateurs de l'entreprise ou des tiers (consultants, prestataires techniques de type « *forensics* », etc.).

En cas d'externalisation de l'enquête interne ou d'une partie de cette dernière, la conformité des services délivrés dans ce cadre par le prestataire retenu doit faire l'objet d'un contrôle régulier<sup>35</sup> au regard des obligations de confidentialité et des modalités de conservation et de stockage des données, contractuellement définies. Enfin, des garanties supplémentaires relatives à l'information des salariés doivent être envisagées (voir 3.2.).

## 2.3. Déroulement de l'enquête interne

Les développements suivants, tant du point de vue des principes directeurs que des pratiques recommandées au regard de la jurisprudence, s'inscrivent dans un cadre juridique français. À cet égard, il est recommandé aux entreprises opérant à l'international de faire preuve d'un surcroît de vigilance quant à la licéité, la loyauté et la proportionnalité des moyens d'investigation mis en œuvre qui peuvent, selon les législations locales, être variablement appréciées par les différentes juridictions compétentes.

L'enquête interne qui procède juridiquement du pouvoir de direction de l'employeur lui permet de contrôler la réalisation du travail des salariés et de s'assurer du respect des obligations auxquelles ils sont soumis. Bien qu'aucune disposition légale ou

33 Par un rappel des dispositions applicables au sein de l'entreprise dans la procédure d'enquête interne ou la charte de l'enquête interne concernant les collaborateurs ou contractuellement vis-à-vis des tiers.

34 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 271, p. 36.

35 Ibid., § 272, p. 36.

réglementaire n'encadre son déroulement, l'enquête interne doit être conduite dans le respect de certains principes jurisprudentiels<sup>36</sup> dégagés lors de contentieux relatifs à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur<sup>37</sup>. Ainsi, tout fait de corruption d'un salarié est une faute grave justifiant son licenciement pour motif disciplinaire<sup>38</sup>.

Il convient pour l'employeur de veiller tout au long de l'enquête au respect de principes directeurs (2.3.1.), notamment aux garanties procédurales (2.3.2.) et aux moyens d'investigation pouvant être mis en œuvre (2.3.3.). Un rapport d'enquête interne consignant les faits et énonçant les éléments qui les établissent (le cas échéant annexés au rapport) pourra utilement être rédigé (2.3.4.).

### 2.3.1. Les principes directeurs de l'enquête interne

Bien que l'enquête interne anticorruption puisse servir de base à l'ouverture d'une enquête pénale ou constituer un élément venant alimenter une enquête pénale préexistante, l'autorité judiciaire demeure seule compétente pour déterminer le périmètre de son action et apprécier les moyens à mettre en œuvre pour caractériser l'existence d'infractions et en identifier les auteurs.

Dans le cas de faits générateurs d'une enquête interne anticorruption autres que l'ouverture d'une procédure par une autorité de poursuite française, et confrontée à la révélation d'agissements d'une particulière gravité, l'entreprise peut privilégier une information en amont de l'autorité judiciaire. Une telle démarche, préalable à l'ouverture d'une enquête interne, peut seule permettre de prévenir toute disparition d'éléments de preuve et toute dissipation d'avoirs criminels susceptibles d'être appréhendés dans un cadre judiciaire.

Les moyens d'investigation propres à l'entreprise, notamment en tant qu'employeur ou co-contractante, qui visent à rassembler et conserver les moyens de preuve nécessaires à l'établissement des faits, sont plus limités juridiquement et ne sont pas de même nature que ceux à la disposition des autorités de poursuite. Le principe de liberté de la preuve n'étant absolu ni en droit social ni en droit civil, l'entreprise doit ainsi respecter les principes directeurs suivants : ne pas recueillir d'éléments par des procédés illicites, déloyaux ou portant une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives.

Le non-respect de ces principes peut entraîner des conséquences sociales, civiles voire pénales pour l'entreprise et ses dirigeants : l'irrecevabilité des moyens de preuve ainsi recueillis à l'appui d'une procédure disciplinaire, des dommages et intérêts au bénéfice du salarié dont les droits n'auraient pas été respectés ou encore une condamnation pénale sanctionnant l'usage de procédés illicites.

En droit social français, l'entreprise, en tant qu'employeur, est tenue comme le salarié au respect du principe de loyauté résultant de l'exécution de bonne foi du contrat

36 Toutefois, il convient de rappeler que les solutions jurisprudentielles retenues dans les cas décrits dans le présent guide correspondent par définition à des cas d'espèces et que d'autres interprétations pourraient à l'avenir être retenues par les juridictions.

37 [Cass. crim., 28 février 2018, n° 17-81.929.](#)

38 [Cass. soc., 12 juin 1996, n° 94-44.894.](#)

de travail<sup>39</sup>. À ce titre, le salarié est tenu de collaborer à l'enquête diligentée par son employeur. En contrepartie, l'employeur a l'obligation de respecter des garanties procédurales au bénéfice du salarié visé (voir 2.3.2.) et de mettre en œuvre, de façon proportionnée au but recherché, les moyens d'investigation à sa disposition lorsqu'ils visent des salariés (voir 2.3.3.).

Ce principe de proportionnalité au regard du but recherché est énoncé à l'article L.1121-1 du Code du travail : « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Le respect de ce principe apparaît particulièrement prégnant au regard du droit au respect de la vie privée des salariés. La jurisprudence constante de la Cour de cassation précise ainsi que « *le droit à la preuve ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée qu'à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi* »<sup>40</sup>. La Cour a été suivie sur ce point par le Conseil d'État qui, dans un arrêt du 2 mars 2020, a conclu que « *les investigations [menées dans le cadre d'une enquête interne] doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter d'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée* »<sup>41</sup>.

Le principe de proportionnalité au regard du but recherché au cours de l'enquête interne peut sembler difficile à apprécier dans la mesure où la réalité des faits n'est établie qu'*a posteriori*. Toutefois, la gravité des atteintes à la probité peut permettre d'envisager la mise en œuvre de moyens d'investigation importants dans la mesure où la lutte contre la corruption est reconnue comme un sujet d'intérêt général<sup>42</sup> par la Cour européenne des droits de l'homme qui a par ailleurs posé comme principe que le responsable de l'enquête interne doit veiller à maintenir l'équilibre entre le droit des employés au respect de leur vie privée et la bonne marche de l'entreprise<sup>43</sup>.

Pour autant, l'enquête interne doit être menée de façon impartiale, à charge et à décharge<sup>44</sup>. Dans une décision récente, la Cour d'appel de Paris s'est assurée que l'enquête interne avait été conduite de façon « *méticuleuse, paritaire et loyale* »<sup>45</sup>. *A fortiori* lorsqu'il s'agit d'une enquête interne anticorruption, susceptible par définition de déboucher sur une mise en cause pénale, le respect des principes d'impartialité et de loyauté doit être absolu.

39 Code du travail, [article L.1222-1](#).

40 [Cass. civ. 1<sup>er</sup>, 25 févr. 2016, n° 15-12.403](#).

41 [CE, 2 mars 2020, n° 418640](#).

42 [CEDH, 5 mai 2020, KÖVESI c/ ROMANIA, n° 3594/19](#), § 211.

43 [CEDH, 17 octobre 2019, LOPEZ RIBALDA et a. c/ Espagne, nos 1874/13, 8567/13](#).

44 [Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26123](#).

45 CA Paris, 25 janvier 2018, n° 15/08177.

Par ailleurs, le principe de discrétion, consistant notamment à ne pas porter inutilement préjudice aux personnes visées par l'enquête<sup>46</sup>, découle tant du droit au respect à la vie privée que du respect de la présomption d'innocence. Il est à noter que si l'enquête interne résulte d'une alerte prévue à l'article 8 ou 17 de la loi Sapin II, les obligations de confidentialité sont bien plus exigeantes que le seul respect du principe de discrétion évoqué ci-dessus, dans la mesure où l'article 9 de la loi impose une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, de celle des personnes visées et des informations recueillies mais aussi, depuis la loi Wasserman, de l'identité des tiers mentionnés dans le signalement.

Enfin, les techniques d'enquête mises en œuvre et notamment l'utilisation d'un certain nombre de moyens technologiques permettant le traitement massif de documents numérisés (« eDiscovery ») impliquent la collecte et le traitement de données à caractère personnel et doivent par conséquent respecter les règles de traitement en vigueur, notamment le Règlement général sur la protection des données<sup>47</sup> (RGPD) dans l'Union européenne et la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978<sup>48</sup>, dite « Informatique et libertés » en France, reposant sur quelques principes essentiels (voir encadré ci-dessous). Si l'organisation choisit de sous-traiter ces opérations nécessitant le recours à des moyens technologiques d'enquête, elle peut utilement se référer au Guide du sous-traitant de la CNIL<sup>49</sup>.



## INFORMATIONS COLLECTÉES ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

L'article 5 du RGPD<sup>50</sup> pose six principes essentiels quant au traitement de données à caractère personnel, qui trouvent à s'appliquer au cours d'une enquête interne. Les sanctions en cas de non-respect de ces règles peuvent atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise (article 83 du RGPD).

### → 1/6 Traitement licite, loyal et transparent des données

**Licéité :** L'entreprise doit se fonder sur une base légale appropriée pour traiter les données personnelles. Lors d'une enquête interne, le traitement se fonde alternativement sur l'obligation faite aux entreprises de traiter les signalements réalisés sur le fondement de l'article 8 ou 17 de la loi Sapin II ou sur son intérêt légitime à prévenir la corruption dans le cas d'une enquête interne qui ne ferait pas suite à une alerte.

**Transparence :** Les personnes concernées par les données doivent en être informées avant tout traitement<sup>51</sup> à l'exception de deux cas<sup>52</sup> : l'information peut être différée en cas de risque de destruction ou d'altération des preuves et elle n'est pas obligatoire lorsque les données doivent rester confidentielles en raison d'une obligation de secret professionnel<sup>53</sup>.

46 [Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26123.](#)

47 [Règlement \(UE\) 2016/679 du Parlement et du Conseil du 27 avril 2016 relatif la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.](#)

48 [Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.](#)

49 CNIL, [Guide du sous-traitant](#), septembre 2017.

50 RGPD, [article 5](#).

51 Cette obligation d'information ne peut être satisfaite par l'inclusion dans la politique de protection des données à caractère personnel de l'entreprise (remise à l'ensemble de ses collaborateurs) – la CNIL [[Référentiel Alertes professionnelles](#)] exige une information double : une première information générale au moment où le dispositif d'alerte est mis en place, et une seconde information personnelle au moment où les données d'une personne font l'objet d'un traitement dans le cadre d'une enquête interne.

52 Ces deux cas ne concernent que les situations où les données personnelles n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée (RGPD, [article 14](#)).

53 RGPD, [article 14](#).

Le droit d'accès aux données<sup>54</sup> ne peut pas être exercé lorsqu'il est susceptible de porter atteinte aux droits et libertés des tiers, tels que les témoins interrogés dans le cadre d'une enquête interne. Afin d'éviter tout risque de représailles, le responsable de traitement des données personnelles peut donc refuser de communiquer à la personne objet de l'enquête toute information relative à d'autres personnes, dès lors que cela expose ces dernières à un préjudice.

→ **2/6 Collecte pour des finalités déterminées, explicites et légitimes**

Les données doivent être collectées au regard du but que leur traitement vise et ne peuvent jamais être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités. Dans le cadre d'une enquête interne, les données ne peuvent donc être collectées que dans l'intérêt de l'enquête et ne peuvent être utilisées à une autre fin.

→ **3/6 Collecte de données adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées**

L'entreprise doit respecter un principe de minimisation des données collectées. À cet égard, le paramétrage des plateformes d'eDiscovery est utile pour filtrer les données strictement nécessaires et objectivement utiles à l'enquête interne.

→ **4/6 Collecte de données exactes et si nécessaire tenues à jour**

L'entreprise doit respecter un principe d'exactitude des données collectées. Elle doit mettre en œuvre toutes les mesures raisonnables nécessaires pour que les données ne remplissant pas ce critère soient effacées ou rectifiées au plus vite.

→ **5/6 Conservation des données pendant une durée limitée**

Les données collectées doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées durant un temps n'excédant pas celui nécessaire au regard des finalités de leur traitement. Lors d'une enquête interne anticorruption faisant suite à une alerte, les données à caractère personnel peuvent être conservées le temps correspondant à un besoin identifié, tel que la protection des témoins ou une finalité probatoire. Si l'enquête ne fait pas suite à un signalement, il appartient au responsable de traitement de déterminer les durées de conservation des données selon les finalités de leur traitement ; si le but de la conservation est probatoire, la durée de prescription finale pourra par exemple être appliquée.

→ **6/6 Traitement des données garantissant leur sécurité<sup>55</sup>**

Les données collectées doivent être traitées de façon sécurisée : être protégées d'un traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle.

Cette protection se concrétise par des mesures techniques ou organisationnelles<sup>56</sup> appropriées et reposant sur les principes d'intégrité et de confidentialité.

**Le risque de destruction des preuves** peut notamment être lié à l'effacement de fichiers et correspondances électroniques ou à la destruction de documents papier. Ce risque peut être considéré comme inexistant lorsque deux conditions ont été remplies : (i) les documents ont été mis hors de portée de la personne visée (exemples : remise à un tiers de confiance, placement dans un coffre verrouillé) et (ii) les fichiers informatiques ont fait l'objet d'une copie garantissant leur inaltérabilité, laquelle est sauvegardée sur un support inaccessible à la personne visée.

54 Ces deux cas ne concernent que les situations où les données personnelles n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée (RGPD, [article 14](#)).

55 Voir [Guide CNIL Sécurité des données personnelles](#), fiches 11, 12 et 17.

56 Exemples : authentification des utilisateurs, gestion de leurs habilitations, traçage des accès, chiffrement et garantie de l'intégrité des données collectées, archivage sécurisé, encadrement de la destruction de données – voir [Guide CNIL Sécurité des données personnelles](#).

## 2.3.2. Les garanties procédurales accordées aux personnes visées par une enquête interne anticorruption

### → L'information des personnes visées par une enquête

L'obligation d'informer les personnes visées par une enquête interne conduite dans l'entreprise se déduit à la fois de l'obligation de loyauté en droit social français et de l'obligation de transparence dans le traitement de données à caractère personnel prévue par le RGPD.

En droit social français, toute information personnelle concernant un salarié ne peut être collectée par un dispositif n'ayant pas été préalablement porté à sa connaissance<sup>57</sup>. Cette obligation de loyauté concerne non seulement le dispositif mis en œuvre mais également ses finalités et son étendue. Lors d'une enquête interne anticorruption, cette obligation d'information peut engendrer un risque d'altération ou de destruction d'éléments de preuves judiciaires. Dans cette hypothèse, il convient de veiller à ce que les actes accomplis dans le cadre de l'enquête interne ne contribuent pas à l'altération de cette preuve. Dans la pratique, l'entreprise pourra utilement informer l'ensemble de ses salariés de la possibilité du recours à ce type de dispositif, soit en leur communiquant individuellement la procédure d'enquête interne ou la charte d'enquête interne, soit en s'assurant de leur accessibilité.

Les salariés doivent également être informés du traitement de leurs données personnelles au titre du principe de transparence<sup>58</sup>. Le RGPD impose l'information de toute personne dont les données à caractère personnel sont collectées puis traitées. Si leur information est nécessaire, le consentement des salariés n'est pas requis, dès lors que les traitements de données à caractère personnel sont licites, comme par exemple lorsqu'ils sont fondés sur un intérêt légitime ou effectués en vertu d'une obligation légale, notamment en cas d'enquête interne menée suite à une alerte<sup>59</sup>. Dans le cas d'une enquête diligentée à la suite d'une alerte interne, il convient cependant de rappeler que cette dernière doit être suffisamment précise, dans la mesure où l'employeur doit en apprécier la recevabilité<sup>60</sup>.

Les personnes (témoins, auteurs présumés des faits, tiers) dont les données sont collectées doivent être informées dès le traitement de données les concernant, et au plus tard jusqu'à un mois après l'obtention de ces données<sup>61</sup>, sauf s'il existe un risque de déperissement des preuves, notamment si l'information de la personne visée par l'alerte est susceptible « *de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement* »<sup>62</sup>. Si les enquêteurs estiment qu'un tel risque est avéré, il est possible de suspendre l'information de la personne visée jusqu'à la fin de l'enquête. Dans ce cas, la personne devra être impérativement informée du traitement de données personnelles la concernant à la fin de l'enquête. À l'inverse, si les enquêteurs estiment que

57 Code du travail, [article L.1222-4](#).

58 RGPD, [article 5](#).

59 RGPD, [article 6](#).

60 Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, [article 8](#).

61 Ou, s'il est envisagé de communiquer ces données à la personne concernée ou à un autre destinataire, au plus tard lorsque les données sont communiquées pour la première fois.

62 RGPD, [articles 14 et 14-1](#) et [Référentiel CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles du 6 juillet 2023](#).

le risque est modéré, la notification faite à la personne visée pourra utilement rappeler que l'altération et la destruction de preuves sont des délits<sup>63</sup> susceptibles d'être poursuivis, afin de dissuader les éventuelles velléités d'altération des preuves ou d'atteinte à la sincérité des témoignages<sup>64</sup>.

Le non-respect de l'obligation d'information peut avoir des conséquences négatives. Aussi, le responsable de l'enquête interne se doit, autant que les nécessités de l'investigation le permettent, de privilégier l'information du ou des salariés concernés. En effet, le défaut d'information du salarié sur les dispositifs mis en œuvre pour collecter des informations le concernant personnellement constitue un manquement susceptible d'être sanctionné par la CNIL et peut, dans certains cas, emporter l'illicéité de la preuve obtenue<sup>65</sup> s'il devait en être fait usage lors d'une procédure prud'homale ou civile. Néanmoins, cette recommandation doit être relativisée dans le cadre de la procédure pénale, *a fortiori* dans le cadre d'enquêtes internes relatives à des faits de corruption, la recevabilité de la preuve en matière pénale ne dépendant pas de l'information préalable du salarié.

### → Les entretiens

En application du principe d'exécution loyale du contrat de travail posé à l'article L.1222-1 du Code du travail, le salarié doit se présenter aux entretiens organisés pendant son temps de travail, sauf motif légitime d'absence, répondre aux questions de son employeur portant sur les tâches réalisées pour celui-ci et rendre compte de son activité. Si le salarié ne se présente pas à l'entretien sans motif légitime, l'employeur est fondé à en tirer toutes les conséquences, y compris disciplinaires<sup>66</sup>. Une convocation peut être adressée au salarié dans un délai raisonnable. Dans la mesure où cela n'entache pas le bon déroulé de l'enquête, celle-ci peut mentionner les faits objets de l'enquête. Il est également possible, sous la réserve précédente, de donner à la personne entendue, préalablement à son entretien, accès aux pièces du dossier d'enquête la concernant directement.

Il est préférable que la méthode de recueil des déclarations soit homogène pour chaque salarié concerné. À ce titre, il est recommandé qu'une trame d'entretien soit préalablement préparée, sur le fondement du plan d'investigation, selon la méthode prévue par la procédure d'enquête. Cette trame peut utilement contenir les faits à vérifier, les questions clefs à poser ainsi que la liste des documents qui seront soumis durant l'entretien à la personne interrogée. Au début de l'entretien, les enquêteurs se présentent, rappellent l'objet de l'entretien et peuvent utilement renvoyer la personne entendue à la charte de l'enquête interne précisant les droits et devoirs des participants à l'enquête, notamment les garanties relatives à l'absence de repré-

63 [L'article 434-4, 2°](#) du Code pénal prévoit une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45000 € d'amende pour le fait de « détruire, soustraire, receler ou altérer un document public ou privé ou un objet de nature à faciliter la découverte d'un crime ou d'un délit, la recherche des preuves ou la condamnation des coupables ».

64 [L'article 434-15](#) du Code pénal punit d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 € d'amende le fait « d'user de promesses, offres, présents, pressions, menaces, voies de fait, manœuvres ou artifices au cours d'une procédure ou en vue d'une demande ou défense en justice afin de déterminer autrui soit à faire ou délivrer une déposition, une déclaration ou une attestation mensongère, soit à s'abstenir de faire ou délivrer une déposition, une déclaration ou une attestation ».

65 [Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23482](#).

66 CA Pau, ch. soc., 24 avril 2014, n° 12/01540.

sailles et à la confidentialité. Durant l'entretien, il est fortement recommandé qu'au moins deux enquêteurs soient présents.

À ce stade de l'enquête, il n'existe pas de droit à être assisté par un représentant du personnel lors des entretiens. Si le Code du travail permet au salarié convoqué en entretien préalable dans le cadre d'une procédure disciplinaire d'être assisté d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise<sup>67</sup>, cette possibilité n'est pas applicable aux entretiens réalisés lors d'une enquête interne<sup>68</sup>.

**Si l'entreprise a décidé de confier la conduite de l'enquête interne à un avocat**, le Guide du Conseil National des Barreaux (CNB), en s'appuyant sur le Règlement intérieur du Barreau de Paris, précise que l'avocat doit indiquer à la personne entendue qu'elle peut se faire assister ou conseiller par un avocat s'il apparaît, avant ou pendant son entretien, qu'elle peut se voir reprocher un agissement à l'issue de l'enquête interne<sup>69</sup>. L'avocat chargé de la conduite de l'enquête interne doit également préciser qu'il n'est pas l'avocat du salarié entendu et que les éléments ressortant de l'entretien pourront être utilisés dans une procédure disciplinaire, civile, voire pénale. Ces éléments peuvent être utilement précisés dans la convocation à l'entretien.

Une distinction essentielle doit être opérée entre un entretien préalable et un entretien conduit dans le cadre d'une enquête interne. Une attention particulière doit être portée aux motifs de l'entretien, afin que celui-ci ne soit pas considéré comme un entretien préalable (voir 3.1.2.). Il a ainsi été jugé que la convocation d'une salariée appelée à s'expliquer devant un collège d'enquêteurs désignés par l'employeur, sur des faits qui lui sont reprochés susceptibles de justifier une éventuelle sanction disciplinaire à son encontre, ne constitue pas pour autant un entretien s'inscrivant dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la salariée ne pouvant donc pas exiger de l'employeur le respect des règles relatives à la procédure disciplinaire lors de l'entretien conduit en exécution d'une enquête interne<sup>70</sup>.

Le choix des personnes à entendre doit faire l'objet d'une attention particulière. En effet, s'il n'est pas obligatoire d'entendre le salarié visé par l'enquête<sup>71</sup>, l'absence d'entretien de la personne mise en cause lors d'une enquête interne peut nuire à l'appréciation objective et équitable de la situation<sup>72</sup>. L'employeur doit veiller à ce que l'échantillon des personnes entendues au cours de l'enquête soit suffisant pour faire la lumière sur les faits à l'origine de l'enquête. Pour autant, l'employeur n'est pas tenu d'entendre l'ensemble des collaborateurs d'un salarié visé par l'enquête dès lors que la preuve des faits répréhensibles est suffisamment établie<sup>73</sup>. Par ailleurs, il peut être pertinent lors de la conduite d'une enquête interne d'entendre d'anciens salariés ou des tiers, sous réserve que ceux-ci en acceptent le principe.

Si le salarié peut refuser de se présenter à l'entretien, de répondre aux questions ou le quitter à tout moment, l'employeur est en droit d'en tirer de potentielles consé-

67 Code du travail, [article L.1332-2](#).

68 [Cass. soc., 22 mars 2016, n° 15-10.503](#).

69 CNB, [Guide « L'avocat français et les enquêtes internes »](#), 12 juin 2020, p. 23.

70 [Cass. soc., 22 mars 2016, n° 15-10.503](#).

71 CA Paris, 29 août 2018, n° 16/13810.

72 CA Rennes, 25 avril 2018, n° 14/07736.

73 [Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20151](#).

quences en matière disciplinaire<sup>74</sup>. Le fait pour l'employeur de priver un salarié « de sa liberté d'aller et de venir », « en plaçant celui-ci dans un bureau et en lui demandant d'y rester jusqu'à nouvel ordre (...), l'exposant à un licenciement pour faute s'il avait voulu en partir » ne caractérise par le délit de détention arbitraire<sup>75</sup>.

Les enquêteurs ne peuvent enregistrer les entretiens sans l'accord des personnes concernées<sup>76</sup> lorsque les propos sont tenus à titre privé ou confidentiel, peu importe que le lieu soit privé ou public<sup>77</sup>. Même s'il a été jugé qu'un enregistrement réalisé au vu et su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés laissait présumer leur consentement<sup>78</sup>, il est cependant préférable que l'employeur recueille par écrit l'accord des salariés entendus. En cas de non-respect de ces conditions, la preuve ne pouvant être déloyale en matière prud'homale<sup>79</sup>, civile ou administrative, les enregistrements vocaux réalisés à l'insu du salarié seront écartés par les juridictions compétentes<sup>80</sup>. Cette considération doit cependant être relativisée en matière pénale.

Il est recommandé de respecter le principe de discrétion applicable à l'enquête interne<sup>81</sup> lors de l'organisation des entretiens, de façon à préserver la réputation des salariés visés et celle de l'entreprise. À ce titre, une bonne pratique peut consister à veiller à ce que les entretiens se déroulent dans un lieu neutre, à l'abri des regards des personnels de l'entreprise. Il est également recommandé de faire signer un document en début d'entretien à la personne entendue afin de lui rappeler ses droits, notamment les règles en matière de données personnelles, et pour qu'elle s'engage à respecter la confidentialité des entretiens et de l'enquête.

L'éventuelle retranscription de l'entretien doit être impartiale et ne pas constituer « l'interprétation par le rédacteur des échanges qui ont eu lieu »<sup>82</sup>. Un compte rendu d'entretien reflétant fidèlement les positions adoptées par la personne entendue peut utilement être rédigé à l'issue de l'entretien. Dans certains cas, il peut être envisagé la rédaction d'un procès-verbal contenant l'ensemble des questions et réponses posées à la personne entendue. Ce dernier pourra être relu et signé par celle-ci pour des raisons d'ordre probatoire<sup>83</sup>, et une mention être ajoutée quant à l'accord de la personne entendue pour la production du document en justice<sup>84</sup>. Quelle que soit la forme de la retranscription retenue, il est opportun de mentionner la liste des documents éventuels remis par le salarié aux enquêteurs. Les demandes de modifications exprimées par le salarié ou les éventuelles précisions complémentaires qu'il souhaite apporter à l'issue de l'entretien peuvent être intégrées directement dans le corps du document ou faire l'objet d'une mention précisant que le salarié a souhaité modifier ou ajouter des précisions à ses précédentes déclarations. Dans les deux cas, il est important de pouvoir assurer la traçabilité de ces modifications ou de ces

74 CA Pau, ch. soc., 24 avril 2014, n° 12/01540.

75 Cass. crim., 28 février 2018, n° 17-81.929.

76 Code pénal, article 226-1.

77 Cass. crim., 7 octobre 1997, n° 96-81.845.

78 Code pénal, article 226-1.

79 Cass. soc., 29 janvier 2008, n° 06-45.814.

80 Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 7 octobre 2004, n° 03-12.653 / Cass. soc., 29 janvier 2008, n° 06-45.814.

81 Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26.123.

82 CA Paris, 9 janvier 2019, n° 16/15627.

83 CNB, Guide : « L'avocat français et les enquêtes internes », 12 juin 2020, pp. 26 et 28.

84 Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241 : Le juge (conseil des prud'hommes) ne peut fonder sa décision uniquement sur des témoignages anonymes [l'accord de la personne auditionnée à la production en justice du compte rendu ou PV de son entretien peut alors être nécessaire pour des raisons probatoires].

précisions complémentaires. Toutefois, attention, le compte rendu d'entretien ou le procès-verbal de ce dernier ne se confondent pas avec les notes personnelles des enquêteurs.

### 2.3.3. Les moyens d'enquête et le respect de la vie privée et des droits des salariés

Dans le cadre général de la relation de travail entre l'employeur et les salariés de droit français, ces derniers doivent être informés des moyens utilisés pour contrôler leurs activités<sup>85</sup>. Cette information est généralement réalisée à l'occasion de leur prise de fonction. Elle peut par exemple être précisée dans leur contrat ou dans le règlement intérieur qui leur est communiqué. L'ensemble des moyens d'investigation utilisés pour l'enquête interne doivent préalablement être portés à la connaissance des salariés de sociétés françaises entrant dans le champ de l'enquête. La décision d'utiliser une technique de contrôle de l'activité des salariés n'ayant pas préalablement été portée à leur connaissance ne pourra être mise en œuvre. Au-delà de cette obligation d'information, le principe rappelé précédemment (3.1.) de stricte proportionnalité<sup>86</sup> des moyens d'enquête mis en œuvre au regard du but recherché<sup>87</sup>, doit amener en permanence le responsable de l'enquête à maintenir l'équilibre entre le droit des employés au respect de leur vie privée et la bonne marche de l'entreprise<sup>88</sup>. À ce titre, l'entreprise doit s'efforcer de minimiser la quantité de données collectées. Une possibilité consiste à procéder par étapes lors des recherches en s'appuyant d'abord sur des critères restreints avant d'éventuellement les élargir. La jurisprudence sociale est venue éclaircir par la pratique ce qui peut faire l'objet de recueil d'éléments matériels lors d'une enquête interne, sous quelles conditions et par quels moyens<sup>89</sup>.

Ainsi, l'employeur dispose du droit de prendre connaissance de documents détenus par un salarié dans son bureau, même en dehors de sa présence, à condition qu'aucune mention n'en signale le caractère personnel. L'employeur peut également procéder à des fouilles du coffre d'un salarié réservé à un usage exclusivement professionnel<sup>90</sup>.

En principe, l'employeur peut accéder à l'ensemble du matériel professionnel des salariés et à son contenu. Les fichiers enregistrés par le salarié sur le disque dur de l'ordinateur ainsi que le contenu de sa messagerie professionnelle sont présumés être professionnels. Toutefois, l'apposition de la mention « personnel » sur ces fichiers ou en objet des mails renverse cette présomption et interdit ainsi à l'employeur l'accès aux fichiers<sup>91, 92</sup>. En revanche, le fait pour un salarié d'intituler le disque dur de son ordinateur professionnel « données personnelles » ne confère pas un caractère personnel à l'ensemble des données qu'il contient<sup>93</sup>. Enfin, l'interdic-

85 Code du travail, [article L.1222-4](#).

86 CA Paris, 25 septembre 2019, n° 17/13830.

87 [Cass. civ. 1<sup>re</sup>, 25 février 2016, n° 15-12.403](#).

88 [CEDH Lopez Ribalda et a. c/ Espagne, 17 octobre 2019, n° 1874/13, 8567/13](#).

89 Il convient toutefois de souligner que la recevabilité des preuves en matière pénale peut être plus souple qu'en matière civile ou sociale.

90 [Cass. soc., 21 octobre 2008, n° 07-41.513](#).

91 [Cass. soc., 16 mai 2013, n° 12-11.866 \(Fichiers\)](#).

92 [Cass. soc., 18 octobre 2011, n° 10-26.782 / Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 18-20.489 \(Messagerie professionnelle\)](#).

93 [Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-12.502 / CEDH Libert c. France – 588/13](#).

tion faite à l'employeur d'accéder aux données personnelles d'un salarié peut être levée si la consultation des messages ou documents « personnels » est faite en présence de l'intéressé ou après que celui-ci ait été dûment appelé<sup>94</sup>.

S'il s'avère que les fichiers ou les courriers électroniques issus de la messagerie professionnelle qui n'ont pas été identifiés comme personnels relèvent en réalité de la vie privée du salarié, l'employeur ne peut pas les utiliser pour le sanctionner, même si l'employé a fait un usage non autorisé du matériel professionnel qui lui a été confié<sup>95</sup>.

Les courriels échangés sur une messagerie personnelle sont personnels et privés, l'employeur ne peut s'en prévaloir, même si leur contenu porte sur l'activité de l'entreprise<sup>96</sup>. Il ne peut en aucun cas utiliser le contenu de courriels échangés par un salarié sur une messagerie personnelle pour reprocher à celui-ci un manquement à son obligation de loyauté<sup>97</sup>.

*A contrario*, la clef USB branchée à un ordinateur professionnel est présumée être professionnelle, quand bien même elle appartiendrait personnellement à un salarié, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par son employeur pour l'exécution de son contrat de travail<sup>98</sup>, et ce même si l'employeur avait interdit le branchement d'un périphérique externe personnel sur le matériel professionnel. L'employeur peut donc accéder au contenu d'une telle clef USB dans le cadre d'une enquête interne.

Les conversations tenues par un salarié sur une messagerie instantanée rattachée à une boîte de courrier électronique personnelle sont confidentielles<sup>99</sup>. En revanche, les conversations tenues sur des messageries instantanées mises à disposition des salariés par l'entreprise sont considérées comme des échanges professionnels et leur contenu n'est donc pas couvert par le secret des correspondances, sous réserve que les propos tenus ne revêtent pas un caractère privé<sup>100</sup>.

Quoique le procédé soit sans doute moins pertinent dans le cadre d'une enquête interne anticorruption, le recours à la vidéosurveillance est possible sous certaines conditions. Lorsqu'un système de vidéosurveillance est installé dans des locaux de travail, il est impératif qu'il respecte les règles posées par le RGPD<sup>101</sup> concernant le traitement de données à caractère personnel. La vidéosurveillance n'est acceptée que sous certaines conditions. Le fait de filmer en continu le poste de travail d'un salarié est disproportionné, sauf circonstances particulières pouvant tenir à la nature des tâches à accomplir<sup>102</sup>, par exemple dans l'hypothèse d'une manipulation d'objets de valeur ou d'argent et de vols déjà signalés. Dans le même sens, les enregistrements obtenus à partir d'une vidéosurveillance sont inopposables au salarié dès lors que le dispositif est attentatoire à sa vie privée et est disproportionné par rapport à

94 [Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017](#)

95 [Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942](#) / [Cass. soc., 5 juillet 2011, n° 10-17.284](#) / [Cass. soc., 2 octobre 2011, n° 99-42.942](#) / [Cass. soc., 12 octobre 2004, n° 02-40.392](#).

96 [Cass. soc., 16 avril 2013, n° 12-15.657](#).

97 [Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 11-10.189](#).

98 [Cass. Soc., 12 février 2013, n° 11-28.649](#).

99 [Cass. soc., 23 octobre 2019, n° 17-28.448](#).

100 [Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 18-20.489](#).

101 [Règlement n° 2016/679 du Parlement et du Conseil européen du 27 avril 2016](#).

102 [Décision CNIL 5 novembre 2019, n° MED 2019-025](#).

l'objectif d'assurer la sécurité des personnes et des biens<sup>103</sup>. Par exemple, une vidéo-surveillance ne visant que les postes de travail de caissiers, lesquels sont en contact avec le public et pendant une durée limitée de dix jours, ne porte pas atteinte au droit au respect de la vie privée des salariés<sup>104</sup>.

Concernant enfin les moyens d'enquête humains, la jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur plusieurs situations. Ainsi, les filatures d'un salarié par un détective privé constituent un moyen de preuve illicite car portant nécessairement une atteinte à la vie privée dudit salarié<sup>105</sup>. S'il convient d'écarter d'emblée les moyens intrusifs de ce type, le contrôle de l'activité d'un salarié, durant le temps et sur le lieu de travail, par des personnes issues d'un service interne à l'entreprise chargé de cette mission (audit interne par exemple) ne constitue pas en revanche, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite<sup>106</sup>.

Quel que soit le procédé employé, l'entreprise doit s'assurer de conserver l'intégrité des éléments recueillis afin de ne pas compromettre l'efficacité de l'enquête judiciaire susceptible d'être diligentée.

### 2.3.4. Le rapport d'enquête interne

La rédaction d'un rapport d'enquête interne est fortement recommandée. Il s'agit comme indiqué dans les recommandations de l'AFA<sup>107</sup> de consigner, *a minima*, la méthode d'enquête suivie, l'ensemble des actes d'investigations réalisés, et l'ensemble des faits établis et éléments recueillis de nature à conforter ou à lever le soupçon. Le rapport inclut également la description des faits à l'origine de l'enquête. Il comprend en annexe l'ensemble des éléments recueillis.

Si l'enquête interne se déroule concomitamment à une enquête préliminaire ou à une information judiciaire, le rapport pourra être mis à disposition des autorités judiciaires aux fins de versement à la procédure et constituer ainsi un gage de la volonté de l'entreprise de coopérer permettant d'envisager la conclusion d'une CJIP pour les personnes morales et d'une mesure judiciaire adaptée pour les personnes physiques. À ce titre, la production d'un rapport d'enquête interne constitue aussi un indice de la solidité du dispositif de conformité anticorruption de la personne morale, que le parquet devra apprécier avec le soutien de l'AFA.

Plus spécifiquement, lorsque la conclusion d'une CJIP est envisagée parallèlement au déroulement d'une enquête interne, il convient de veiller à ce que cette dernière n'interfère pas dans les investigations judiciaires qui se poursuivent pendant la période de négociation. À cette fin, les mesures entreprises au titre de l'enquête interne peuvent être portées à la connaissance du ministère public. Il en est notamment ainsi de tous les actes relatifs à l'accès aux informations documentaires numériques ou encore des entretiens avec les personnes physiques témoins ou parties prenantes aux faits. Il apparaît en effet indispensable que le ministère public puisse déterminer, dès lors que des investigations judiciaires sont en cours et à la lumière

103 [Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856.](#)

104 [CEDH Lopez Ribalda et a. c/ Espagne, 17 octobre 2019, n° 1874/13, 8567/13.](#)

105 [Cass. civ. 2°, 17 mars 2016, n° 15-11.412.](#)

106 [Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-18.427.](#)

107 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 275, p. 36.



de l'enquête, s'il est nécessaire de réaliser certains actes dans un cadre strictement judiciaire (exemples : recueil des boîtes mails, audition des personnes suspectées et de certains témoins). L'attention portée à cette recommandation constitue un marqueur déterminant dans l'appréciation de la qualité de la coopération apportée par la société dans le cadre de la résolution judiciaire du dossier.

La communication du rapport d'enquête interne au salarié mis en cause n'est pas obligatoire, y compris dans le cadre d'une procédure disciplinaire. En effet, le principe du droit à un procès équitable ne s'applique pas au stade non juridictionnel de l'entretien préalable<sup>108</sup>. Si l'article L.1232-3 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié, dont il doit recueillir les explications, le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction<sup>109</sup>, dont le rapport d'enquête interne<sup>110</sup> et ce, même si le salarié demande à le consulter<sup>111</sup>.

Pour autant, le rapport d'enquête interne peut servir de fondement à une sanction disciplinaire bien qu'il ne soit nullement obligatoire de le présenter au salarié avant son entretien préalable<sup>112</sup>. À ce titre, il a été précisé que le compte rendu d'une enquête interne effectuée sans information ni entretien avec le salarié incriminé n'est pas une preuve déloyale. Il constitue une preuve licite<sup>113</sup>, opposable au salarié. Enfin, la rédaction d'un rapport d'enquête interne peut, dans certains cas, retarder le point de départ du délai de prescription de deux mois pour engager une procédure disciplinaire (voir 3.1.2.).

Le rapport d'enquête doit exposer les faits avec la plus grande précision possible<sup>114</sup>. Si des entretiens ont été réalisés par l'entreprise, les comptes rendus ou procès-verbaux de ces entretiens peuvent être mis à la disposition de la justice avec l'ensemble des documents sur lesquels ils s'appuient<sup>115</sup>. De la même manière, il est recommandé que le rapport d'enquête interne décrive la méthodologie retenue pour accéder à l'information, qu'elle soit directe, numérique ou documentaire, ainsi que les limites rencontrées pour obtenir les éléments recherchés (exemples : absence d'archives papiers ou numériques, obstacles juridiques, difficultés techniques, etc.). Là encore, la présence de ces informations est un gage supplémentaire du sérieux et de l'objectivité du rapport d'enquête interne remis à l'autorité judiciaire.

Dans l'hypothèse où l'enquête interne viendrait confirmer la commission de faits susceptibles d'être qualifiés de corruption, il peut être utile de prévoir dans la procédure d'enquête la communication du rapport aux seules personnes habilitées afin que ces dernières puissent étayer les conclusions avant que le rapport ne soit remis à l'instance dirigeante de l'entité concernée ou aux personnes qu'elle aura désignées avant que ne soient décidées des éventuelles suites à lui donner.

108 [Cass. soc., QPC, 27 fev. 2013, n° 12-23.213.](#)

109 [Cass. Soc., 18 fev. 2014, n° 12-17.557.](#)

110 [CA Paris, 30 novembre 2016, n° 15/01947.](#)

111 [Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220.](#)

112 [CA Paris, 29 août 2018, n° 16/13810.](#)

113 [Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597.](#)

114 PNF, [Lignes directrices sur la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public](#), p. 9.

115 *Ibid.*, p. 10.



## PLAN TYPE D'UN RAPPORT D'ENQUÊTE INTERNE

### → SOMMAIRE

### → LETTRE DE MISSION

Elle devra viser précisément une période, des lieux et les personnes/unités d'affaire objets de la mission.

### → COMPOSITION DE LA MISSION

a) Titulaire de la mission – noms des personnes physiques qui concourent à l'exécution de la mission

b) Assistance : noms et champ de travail des assistants

c) Déroulement pratique de la mission : déplacement, auditions menées, dates des investigations, méthode de travail suivie, mesures conservatoires mises en place

### → SYNTHÈSE DE LA MISSION

### → EXPOSÉ DÉTAILLÉ DE LA MISSION

Liste de tous les actes et opérations réalisés indépendamment de leur résultat.

### → CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

Faits dont la preuve a été rapportée grâce aux actes d'investigation de l'enquête.

### → ANNEXES avec sommaire détaillant précisément le contenu des annexes

Les annexes comprennent notamment les preuves documentaires et les comptes rendus ou procès-verbaux d'entretiens permettant de tirer les conclusions de la mission. Un plan d'action peut également être formalisé en listant les mesures envisagées afin de réduire le risque de récidive et de renforcer le dispositif anticorruption.



## 3. LES SUITES À DONNER À L'ENQUÊTE INTERNE ANTICORRUPTION

Après rédaction, si le rapport d'enquête interne confirme la commission de faits susceptibles de recevoir une qualification pénale ou de manquements au code de conduite anticorruption, il est communiqué à l'instance dirigeante ou à l'organe compétent défini dans la procédure d'enquête interne, à qui il appartient de déterminer les suites à y donner. Une analyse juridique des faits établis dans le rapport peut être réalisée par le conseil juridique de l'entreprise, afin de présenter les suites possibles à donner à l'enquête. Ces suites comprennent des décisions immédiates relevant de procédures judiciaires et/ou disciplinaires (3.1.), une mise à jour du dispositif anticorruption de l'entreprise si cela s'avère nécessaire (3.2.) et une communication adaptée sur les résultats de cette enquête (3.3.).

### 3.1. Suites immédiates de l'enquête interne anticorruption

#### 3.1.1. Si l'enquête ne confirme pas les soupçons

Lorsque les conclusions tirées de l'enquête interne anticorruption ne corroborent pas les soupçons de corruption ayant conduit à son ouverture, celle-ci est clôturée. Le rapport d'enquête est archivé dans des conditions permettant de garantir un accès strictement restreint aux personnes habilitées à en connaître dans le respect des obligations relatives à la protection des données personnelles.

Si le fait générateur de l'enquête est un signalement relevant du dispositif d'alerte prévu à l'article 8 de la loi Sapin II, son auteur est informé par écrit dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de la réception du signalement<sup>116</sup> des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et le cas échéant remédier à l'objet du signalement. Il doit également être informé par écrit de la clôture des opérations de vérification, quand l'enquête n'a pas permis de corroborer les éléments signalés, conformément aux dispositions de l'article 4, III, 4° du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, reprises dans les recommandations de l'AFA<sup>117</sup>.

Dès lors que l'enquête interne constitue une suite donnée à l'alerte mentionnée au paragraphe ci-dessus, le rapport et les éléments recueillis pendant l'enquête peuvent être conservés. Une suite désigne en effet toute décision prise pour tirer les conséquences de l'alerte interne. Une suite ne se limite ainsi pas à une action disciplinaire ou judiciaire et s'étend, par exemple, à la décision de conduire une enquête interne, à l'adoption ou la modification de règles et procédures internes, ou encore à des

<sup>116</sup> Ou à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement.

<sup>117</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 266, p. 35.

changements organisationnels, y compris ceux adoptés dans le but de protéger le lanceur d'alerte d'éventuelles représailles<sup>118</sup>.

Dans cette hypothèse, il n'est pas nécessaire que les données à caractère personnel contenues dans le dossier de signalement et de nature à permettre l'identification de son auteur et des personnes visées soient anonymisées ou détruites, sous réserve que cette conservation réponde à un besoin identifié, comme la protection des témoins contre les représailles ou l'administration de la preuve.

Dans l'hypothèse où l'enquête interne ne résulte pas d'une alerte prévue à l'article 8 ou 17 de la loi Sapin II, le responsable de traitement pourra utilement déterminer les durées de conservation des données recueillies pendant l'enquête, en fonction des finalités pour lesquelles elles sont traitées, par exemple en s'alignant sur la durée de prescription finale si la conservation répond à une finalité probatoire.

### 3.1.2. Si l'enquête confirme les soupçons

#### → Les faits sont imputables à une personne physique

La démonstration, par l'enquête interne, de faits de corruption par une personne faisant partie de l'organisation devrait donner lieu à l'application des sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur ou tout autre dispositif opposable au salarié selon le cadre législatif et réglementaire applicable, conformément aux recommandations de l'AFA<sup>119</sup>. L'application de ces sanctions est décidée par les instances dirigeantes<sup>120</sup>. Elle est proportionnée à la gravité des comportements en cause et relève de l'échelle des sanctions prévues par le régime disciplinaire.

À cet égard, il convient de rappeler que l'employeur dispose de deux mois à compter du moment où il a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié<sup>121</sup> pour engager une procédure disciplinaire<sup>122</sup>. La procédure disciplinaire est engagée soit par une convocation à un entretien préalable<sup>123</sup>, soit par une mise à pied conservatoire<sup>124</sup>, soit par la notification d'une sanction ne nécessitant pas d'entretien préalable. Si l'employeur décide d'engager des poursuites judiciaires au cours de ce délai de deux mois, la prescription sera interrompue<sup>125</sup>. Le délai de deux mois ne court à nouveau qu'une fois la décision définitive rendue par la juridiction pénale, si l'employeur est partie au procès pénal, et dans le cas contraire à compter du jour où il a été informé de l'issue définitive de la procédure pénale.

118 AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 283, p. 37/ CNIL, [Référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles du 18 juillet 2019](#), p. 8.

119 Ibid., § 159 et § 160, p. 24.

120 Ibid., § 277, p. 36.

121 [CE 20 avril 2005, n° 254909 / Cass. soc., 7 novembre 2006, n° 04-47683](#).

122 Code du travail, [article L.1332-4](#).

123 [Cass. soc., 5 février 1997, n° 94-44.538](#).

124 [Cass. soc., 13 janvier 1993, n° 90-45.046](#).

125 Code du travail, [article L.1332-4](#).

Lorsqu'une enquête interne est nécessaire pour vérifier la véracité des faits reprochés au salarié ou l'étendue de la faute commise : l'employeur est alors considéré comme ayant eu connaissance des faits fautifs à la date des résultats de l'enquête<sup>126</sup>, sous réserve qu'il ait enclenché cette dernière dans les deux mois suivants la date à laquelle il a eu connaissance de l'éventualité des faits<sup>127</sup>. Néanmoins, l'enquête interne ne justifie pas toujours le report du point de départ du délai de prescription, notamment lorsque les faits sont suffisamment établis<sup>128</sup>.

Enfin, l'ouverture d'une enquête préliminaire, qui n'a pas pour effet de mettre en mouvement l'action publique, ne permet pas d'interrompre le délai de prescription de deux mois pour engager une procédure disciplinaire<sup>129</sup>.

Il est rappelé que le délai de prescription en matière pénale est fixé à six années à compter de la date de commission de l'infraction. En cas d'actes délictueux occultes ou dissimulés, la prescription ne court qu'à compter du jour où l'infraction est apparue et a pu être constatée dans des conditions permettant la mise en mouvement ou l'exercice de l'action publique, sans toutefois que le délai de prescription puisse excéder douze années révolues.

### → La responsabilité de l'entreprise peut être engagée dans les conditions de l'article 121-2 du Code pénal

L'entreprise peut à tout stade de la procédure et y compris après sa conclusion, décider de dénoncer les faits à l'autorité judiciaire qui n'est pas tenue par les conclusions de l'enquête interne quant à la responsabilité pénale de la personne morale et des personnes physiques en cause.

La dénonciation précoce et sincère par l'entreprise à l'autorité judiciaire des faits délictueux dont elle a connaissance et la communication de l'enquête interne réalisée seront de nature à constituer des éléments minorant l'éventuelle amende de CJIP.

À l'inverse, tout retard dans la transmission des informations issues de l'enquête interne ou toute communication partielle des éléments recueillis par l'entreprise pourra être considéré comme un élément aggravant lors du calcul d'une éventuelle amende de CJIP.

Il convient de rappeler aux entreprises que le parquet conserve, comme à chaque stade de la procédure, y compris dans le cadre de négociations, le pouvoir de diligenter tous les actes nécessaires à la recherche et à la poursuite des infractions à la loi pénale conformément aux dispositions de l'article 41 du Code de procédure pénale.

Les entreprises concernées sont invitées à se reporter aux lignes directrices PNF sur la CJIP<sup>130</sup>.

<sup>126</sup> [Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-29.234 / Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44.523.](#)

<sup>127</sup> [Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-18.661.](#)

<sup>128</sup> [Cass. soc., 17 septembre 2014, n° 13-17.382.](#)

<sup>129</sup> [Cass. soc., 13 octobre 2016, n° 15-14.006.](#)

<sup>130</sup> [PNF, Lignes directrices sur la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public, 16 janvier 2023.](#)

### 3.1.3. Si les résultats de l'enquête ne sont pas probants

Nonobstant l'absence de démonstration de faits de corruption, il peut parfois être jugé utile de compléter le rapport d'enquête interne par un audit externe, notamment lorsque le soupçon de corruption, à défaut d'avoir pu être formellement démontré, n'a pu être totalement écarté.

## 3.2. Mise à jour du dispositif anticorruption

Au-delà des éventuelles suites judiciaires ou disciplinaires évoquées précédemment, l'enquête interne a pu mettre en lumière des dysfonctionnements du dispositif anticorruption de l'entreprise nécessitant une mise à jour de ce dernier afin de limiter l'impact et l'occurrence de tels dysfonctionnements à l'avenir. Les points de vulnérabilité identifiés au cours de l'enquête interne doivent faire l'objet d'une attention particulière lors des audits et contrôles ultérieurs (3.2.2.) après qu'aient été mises à jour les mesures et procédures de détection et de prévention des atteintes à la probité (3.2.1.).

### 3.2.1. Mise à jour des mesures et procédures

Lorsque l'enquête interne aboutit à détecter ou à corroborer des faits d'atteintes à la probité, il est impératif que le responsable de la fonction conformité examine les besoins d'amélioration du dispositif anticorruption de l'organisation, afin de prévenir la réitération de faits similaires<sup>131</sup>. À ce titre, il est indispensable que soient identifiés au stade de l'enquête interne les carences ou dysfonctionnements éventuels du dispositif de prévention des faits de corruption. Les mesures envisagées pour prévenir toute récidive et améliorer le dispositif peuvent utilement être formalisées dans un plan d'action écrit.

Il apparaît utile de s'interroger sur l'existence de faits similaires non détectés jusqu'alors, qui auraient pu être commis en profitant des mêmes défaillances du dispositif de prévention et de détection. La suspicion de tels faits, après une phase d'investigation préliminaire, pourra amener à la réalisation d'un complément à l'enquête en cours ou à l'ouverture d'une autre enquête si cela s'avérait nécessaire au regard des circonstances nouvelles mises au jour.

En fonction des faits établis, il est recommandé de réexaminer les mesures et procédures constitutives du dispositif de prévention et de détection de la corruption, afin de mettre en place les actions suivantes :

#### → Cartographie des risques de corruption

- Évaluation de la nécessité de mettre à jour la cartographie afin :
  - > d'inclure le scénario établi lors de l'enquête interne s'il n'était pas référencé ;
  - > de modifier l'évaluation des risques bruts et nets si le scénario était référencé, notamment la partie relative aux mesures de remédiation existantes.

<sup>131</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 338, p. 47.

### → Code de conduite

- Évaluation de la nécessité de mettre à jour le code de conduite s'il ne couvre pas les faits établis au cours de l'enquête interne ;
- (re-)diffusion de la version amendée aux collaborateurs, particulièrement en direction de ceux les plus exposés ;
- communication de l'instance dirigeante lors de la diffusion du code de conduite mis à jour, soulignant la nécessité d'appliquer scrupuleusement les règles définies dans le code et de mettre en œuvre les procédures du programme anticorruption.

### → Formation

- Évaluation du besoin de mettre à jour les supports de formation pour inclure le scénario mis en lumière lors de l'enquête interne si celui-ci n'était pas référencé ;
- évaluation du besoin de former à nouveau les collaborateurs exposés.

### → Évaluation des tiers

- Évaluation de la nécessité de mettre à jour ou de renforcer la procédure d'évaluation de la situation des tiers au regard du risque de corruption, par une modification de la méthode ou des diligences applicables si ces dernières n'ont pas permis d'identifier le ou les tiers mis en cause lors de l'enquête interne comme des tiers à risque nécessitant un suivi spécifique ;
- évaluation de la nécessité de renforcer la procédure de suivi des tiers à risque si l'enquête interne révèle que le ou les tiers mis en cause avaient bien été identifiés comme des tiers à risque, mais que l'absence de suivi ou le suivi défailant du tiers au cours de la relation n'a pas permis de prévenir et de détecter les faits en cause.

### → Alerte interne

- Diagnostic du fonctionnement du dispositif d'alerte si le cas d'espèce montre que l'alerte n'a pas pu être remontée par cette voie ;
- vérification de la correcte application de la procédure d'alerte si celle-ci a été utilisée dans le cas d'espèce.

### → Contrôles comptables

- Évaluation de la nécessité de mettre à jour ou de renforcer les procédures de contrôles comptables en place si ces dernières n'ont pas permis de détecter les opérations ayant rendu possible la commission des faits établis lors de l'enquête interne, en raison d'un défaut dans leur conception ou leur mise en œuvre.

### → Régime disciplinaire

- Le cas échéant, une révision du régime disciplinaire si celui-ci n'a pas permis de prononcer des sanctions adaptées dans le cas d'espèce.

Cette évaluation du dispositif réalisée à la suite de la découverte de faits de corruption doit permettre de bâtir un plan d'actions permettant d'améliorer sur la durée l'efficacité du dispositif et ainsi de réduire le risque auquel l'entreprise est exposée.

En cas de carences humaines dans l'application des politiques et l'exécution des procédures apparues au cours de cette évaluation, des sanctions disciplinaires adéquates peuvent être prises, sur le fondement du code de conduite annexé au règlement intérieur ou de tout autre dispositif rendu opposable aux salariés selon le cadre législatif et réglementaire applicable.

### **3.2.2. Contrôle interne et audit ultérieurs des points de vulnérabilité identifiés lors de l'enquête**

Les points de vulnérabilité identifiés au cours de l'enquête interne et le suivi des mesures de remédiation apportées au dispositif pour prévenir la réitération de faits similaires devront faire l'objet d'une vigilance particulière lors des campagnes de contrôle interne ou des missions d'audit interne ultérieures.

Cette attention peut se matérialiser :

- par la conception et l'exécution de nouveaux contrôles inclus dans le dispositif de contrôle interne de l'entreprise ;
- par la programmation de missions d'audit interne portant sur l'évaluation de l'adéquation et de l'efficacité du programme anticorruption ;
- par l'inclusion dans le programme de travail de missions d'audit interne « habituelles », de contrôles visant en particulier à prévenir les dysfonctionnements ayant permis la commission des faits établis par l'enquête interne.

Dans ce cas, il est recommandé, dans la mesure du possible, de ne pas limiter le champ de ces actions aux activités ou filiales au sein desquelles les faits se sont déroulés, mais d'inclure des activités, processus ou géographies pouvant présenter un profil de risque similaire ou dans lesquels le scénario mis en lumière par l'enquête interne serait susceptible de se reproduire.

Enfin, il peut être souhaitable d'envisager à la suite d'une enquête interne un renforcement des moyens budgétaires, humains et techniques affectés à la lutte contre la corruption dans l'entreprise, afin de conduire les actions évoquées précédemment, mais aussi de réfléchir à la gouvernance de la fonction et à son positionnement par rapport à l'instance dirigeante. Les entreprises peuvent, pour mettre en œuvre ces points, s'appuyer sur les recommandations de l'AFA.

## **3.3. Politique de communication interne**

L'entreprise demeure libre de la diffusion auprès de ses salariés ou de la préservation de la confidentialité de l'enquête interne, de ses résultats et des suites qu'elle entend lui donner. Toutefois, dans l'hypothèse d'une absence de sanction par la direction à la suite de faits graves établis par l'enquête interne, le message implicite transmis au sein de l'entreprise pourrait être interprété comme une validation des agissements délictueux et ainsi encourager la réitération de ces faits.



Au-delà du prononcé des sanctions, il est donc recommandé d'adopter une stratégie de communication interne équilibrée mettant en balance, d'une part, le risque de déstabilisation des équipes au regard des valeurs éthiques portées par l'organisation et, d'autre part, la nécessaire appropriation des enjeux de prévention et de détection de la corruption.

Une communication circonstanciée de l'instance dirigeante rappelant la politique de « tolérance zéro » de l'entreprise à l'égard de la corruption ou de tout manquement au devoir d'intégrité peut être réalisée à destination de l'ensemble ou d'une partie des salariés. Elle doit être l'occasion de souligner la nécessité d'appliquer scrupuleusement les règles définies dans le code de conduite et de mettre en œuvre les procédures du programme anticorruption. Une communication différenciée appelant à une vigilance particulière sur les procédures les plus sensibles (celles dont le dysfonctionnement a empêché de prévenir les faits établis par l'enquête interne) peut être envisagée à destination des cadres les plus exposés.

Toute communication doit être réalisée sous un format garantissant l'anonymisation des données personnelles relatives aux faits rapportés et aux éventuelles sanctions disciplinaires prononcées<sup>132</sup>, dans le respect des principes de présomption d'innocence et de droit au respect de la vie privée.

<sup>132</sup> AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, § 345 bis, p. 47.

[www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr](http://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr)

**Conception et rédaction**

Agence française anticorruption

**Réalisation**

Desk 53 ([www.desk53.com.fr](http://www.desk53.com.fr))

Mars 2023



**Contact**

Agence française anticorruption  
23 avenue d'Italie, 75013 Paris  
[afa@afa.gouv.fr](mailto:afa@afa.gouv.fr)

**Pour plus d'informations, rendez-vous sur**  
[www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr](http://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr)