



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PARQUET
NATIONAL
FINANCIER

Guide pratique

Les enquêtes internes anticorruption



Version 1 / Mars 2022

Avant-propos

1. La lutte contre la corruption s'articule traditionnellement autour du triptyque : prévention, détection et répression. A 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.
2. Ce protocole comprend différents volets relatifs notamment aux modalités de communication par l'AFA d'éléments relatifs aux contrôles qu'elle diligente et aux signalements 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 probité¹.
3. 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 qu'après la publication en 2019 de lignes directrices relatives à la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public² (CJIP), le PNF et l'AFA ont souhaité élaborer le présent guide pratique sur l'enquête interne anticorruption dans l'entreprise afin de compléter le référentiel anticorruption français.
4. 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. Toutefois, l'entrée en vigueur de la loi Sapin II et des dispositions relatives à la CJIP ont accru le recours à l'enquête interne, y compris pour des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale. La justice négociée, renforcée par l'importante activité extraterritoriale en matière de lutte contre la corruption d'autorités de poursuite étrangères, contribue par ailleurs au développement de cet outil.
5. L'enquête interne contribue pleinement à l'efficacité de la mesure d'alerte interne au sein de l'entreprise et à la qualité d'un programme de conformité anticorruption dans son ensemble.
6. 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 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.
7. 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.

¹ Les atteintes à la probité recouvrent les délits suivants : corruption, trafic d'influence, favoritisme, détournement de fonds publics, prise illégale d'intérêts, concussion.

² [Lignes directrices sur la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public, AFA/PNF, 27 juin 2019](#)

Table des matières

1. Les faits générateurs d'une enquête interne anticorruption.....	6
1.1. Faits générateurs internes à l'entreprise.....	6
1.1.1. La réception d'un signalement.....	6
1.1.2. Les suites d'un contrôle interne ou d'un audit interne	6
1.2. Faits générateurs extérieurs à l'entreprise.....	7
1.2.1. Les suites d'un signalement externe.....	7
1.2.2. L'ouverture d'une procédure par une autorité de poursuite française	8
1.2.3. La demande d'information faite par une autorité étrangère	8
1.2.4. Les suites d'un audit ou d'un contrôle externe	9
2. Les points de vigilance dans la conduite d'une enquête interne anticorruption.....	11
2.1. Définir et formaliser la procédure d'enquête interne en amont.....	11
2.2. Les acteurs de l'enquête interne	12
2.2.1. La décision d'ouvrir une enquête interne.....	12
2.2.2. Les acteurs en charge de l'enquête interne.....	13
2.3. Déroulement de l'enquête interne	14
2.3.1. Les principes directeurs de l'enquête interne	14
2.3.2. Les garanties procédurales accordées aux personnes visées par une enquête interne anticorruption	18
2.3.3. Moyens d'enquête et respect de la vie privée et des droits des salariés.....	21
2.3.4. Le rapport d'enquête interne	23
3. Les suites à donner à l'enquête interne anticorruption	26
3.1. Suites immédiates de l'enquête interne anticorruption	26
3.1.1. Si l'enquête ne confirme pas les soupçons.....	26
3.1.2. Si l'enquête confirme les soupçons	27
3.1.3. Si les résultats de l'enquête ne sont pas conclusifs.....	28
3.2. Mise à jour du dispositif anticorruption	28
3.2.1. Mise à jour des mesures et procédures.....	29
3.2.2. Contrôle interne et audit ultérieurs des points de vulnérabilité identifiés lors de l'enquête	30
3.3. Politique de communication interne	31

Introduction

8. Lorsque des faits susceptibles de constituer des violations du code de conduite anticorruption ou d'être qualifiés de corruption ou de trafic d'influence (ci-après « corruption ») sont portés à la connaissance de l'entreprise et de ses dirigeants, l'enquête interne constitue un réflexe de saine gestion. Elle a pour but d'objectiver ces faits pour permettre aux dirigeants d'en tirer les conséquences et de prendre les décisions les plus adaptées dans l'intérêt de l'entreprise.
9. L'enquête interne constitue ainsi l'une des suites données à l'alerte interne prévue par l'article 17 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 et fait donc partie intégrante du dispositif anticorruption.
10. 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, des comportements non conformes aux procédures de l'entreprise ou la commission de faits susceptibles d'être qualifiés de corruption.

Encadré : 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 qui peuvent comprendre ou non les éléments recueillis dans une enquête interne.

11. 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 sa nouveauté et 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 dans le respect des droits et libertés individuelles.
12. 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.
 13. Il s'adresse aux entreprises employant plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 100 millions d'euros, assujetties à l'article 17 de la loi Sapin II.
 14. 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.
 15. 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

16. 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

17. 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 :
18. → 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 (§251-284). 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. Il peut également inclure les signalements réalisés de la voie hiérarchique ;
19. → du **dispositif de recueil des signalements** mis en œuvre en application de l'article 8 de la loi Sapin II, notamment par les personnes morales de droit privé d'au moins cinquante salariés afin de recueillir les signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs ou occasionnels, et relatifs notamment à un crime ou un délit.

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

20. Le dispositif de prévention et de détection de la corruption prévue au II de l'art. 17 de la loi Sapin II prévoit 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 interne³ structuré en 3 niveaux⁴.
21. 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 »⁵.
22. Ces contrôles font généralement l'objet de rapports circonstanciés et documentés préparés par les services en charge de la conformité ou du contrôle interne (niveau II), et de l'audit interne (niveau III). Dans l'hypothèse où ils révèlent des faits qui s'apparentent à de la corruption ou établissent des manquements dans l'exécution 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. Cette enquête peut constituer l'une des mesures conservatoires recommandées dans ces rapports.

³ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §317, p.42

⁴ Ibid., §319, p.42

⁵ Ibid., §318, p.42

23. Il appartient à l'instance dirigeante⁶ 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 sans délai 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, notamment pour éviter de se voir imputer une quelconque responsabilité en cas de dissipation des preuves ou de concertation frauduleuse.

1.2. Faits générateurs extérieurs à l'entreprise

24. L'enquête interne peut être diligentée consécutivement à un signalement externe (1.2.1), dans le cadre d'une procédure ouverte par une autorité de poursuite française (1.2.2) ou encore dans le cadre d'une demande d'information faite par 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 externe

25. Si l'entreprise a souhaité mettre en place un dispositif technique unique de recueil des alertes conformément aux recommandations de l'AFA⁷, elle est dans l'obligation d'ouvrir la possibilité de signalement, non seulement à son personnel, mais aussi aux collaborateurs externes et occasionnels. Une enquête interne peut par conséquent procéder d'un signalement externe, d'autant plus que certaines sociétés font le choix d'ouvrir largement leur dispositif d'alerte interne à leurs tiers (clients, fournisseurs, soumissionnaires d'appel d'offres, anciens salariés, etc.).
26. Dans l'hypothèse d'un signalement externe, 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 contractuelle⁸ qui pourrait être décidée par le tiers ayant signalé les faits.
27. Dans le cas d'une **divulgaration 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 pris conscience de la gravité des allégations portées à son encontre, celui de ses dirigeants ou de ses salariés.
28. L'entreprise peut ainsi démontrer qu'elle entend répondre à ce signalement de façon structurée en conformité avec ses valeurs, en établissant dans un premier temps la matérialité des faits avant de reconnaître ou non les manquements éventuels et d'engager les actions de remédiation afin d'atténuer les conséquences

⁶ Ibid., §324, p.42

⁷ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §253, p.34

⁸ CA PARIS, 5 mai 2021, n°19/15680

de ces faits à l'égard de ses parties prenantes (actionnaires, salariés, clients, fournisseurs, etc.) et d'accroître le niveau de prévention.

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

29. Lorsque qu'une entreprise apprend qu'elle fait l'objet d'une enquête judiciaire, 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.
30. 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.
31. 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.
32. 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.

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

33. 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.
34. Il importe cependant pour l'entreprise d'observer la plus grande vigilance.
35. Plusieurs hypothèses sont en effet susceptibles de se présenter :
 - la demande émane d'une autorité judiciaire étrangère: l'entreprise devra rapidement prendre attache avec l'autorité judiciaire française car seule cette dernière est susceptible d'être son interlocutrice dans le cadre de l'exécution de demande d'entraide pénale internationale sur le territoire national ;

- la demande est formulée par toute autre autorité étrangère (administrative, de régulation, etc.). Elle est susceptible de relever 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 étrangère, dite « de blocage ». Il appartient alors à la personne morale d'informer sans délai le ministre compétent. Cette dernière peut directement ou via son avocat se tourner vers le Service de l'information stratégique et de la sécurité économique (SISSE) pour bénéficier d'un appui et d'un accompagnement.

36. A nouveau, dès que les éléments attestant de 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

37. **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, 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 travaux⁹. 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 dans le cadre de ces 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 soient substantielles.
38. Par ailleurs, le Code de commerce fait obligation au commissaire aux comptes, à peine d'emprisonnement et d'amende, d'informer le procureur de la République des faits délictueux dont il a eu connaissance au cours de l'accomplissement de sa mission¹⁰. Il l'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*¹¹ ».
39. **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** (AMF¹², ACPR¹³, ANC¹⁴ etc.), **une administration** (fiscale, douanière, etc.) ou **un organisme privé chargé d'une mission de service public** (URSSAF par exemple). Certaines de ces autorités sont soumises aux dispositions de l'article 40

⁹ CNCC, [NEP-240. Prise en considération de la possibilité de fraudes lors de l'audit des comptes](#)

¹⁰ Code de commerce, [L. 820-7](#)

¹¹ Code de commerce, art. [L.823-12](#)

¹² Autorité des marchés financiers

¹³ Autorité de contrôle prudentiel et de résolution

¹⁴ Autorité des normes comptables

du Code de procédure pénale qui leur imposent d'aviser sans délai le procureur de la République ¹⁵ des crimes ou délits dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Si les contrôles 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.

40. Enfin, **la décision d'ouverture d'une enquête interne peut 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 éléments constitutifs d'infraction.

¹⁵ Code de procédure pénale, [art.40](#)

2. Les points de vigilance dans la conduite d'une enquête interne anticorruption

41. **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.
42. A ce titre, il est recommandé de définir et formaliser la procédure de l'enquête interne en amont (2.1), 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 la procédure d'enquête interne en amont

43. Il est recommandé de **formaliser la procédure d'enquête interne avant de la diligenter**¹⁶. 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 la recevabilité** et les préserver de toute altération, notamment dans la perspective de procédures disciplinaires et judiciaires ;
 - **garantir les conditions d'une enquête respectueuse des droits des salariés** mis en cause, notamment la présomption d'innocence et le droit au respect de la vie privée. A ce titre, il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer le comité social et économique¹⁷ (CSE) de l'ensemble des moyens d'investigation/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. 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 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 un standard 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 notamment de la traçabilité des enquêtes pour être notamment en mesure de répondre aux contrôles effectués par l'AFA en application du III de l'art. 17 de la loi Sapin II.
44. Cette **formalisation doit être la plus complète possible** et peut utilement décrire¹⁸ :
 - les critères nécessaires au déclenchement d'une enquête interne ;
 - les différentes étapes de la procédure d'enquête interne ;

¹⁶ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §270, p.36

¹⁷ Code du travail, art. [L.2311-2](#) (CSE obligatoire au sein des entreprises de plus de 11 salariés)

¹⁸ Ibid., §270

- la qualité et le rôle des acteurs appelés à intervenir pour chaque étape (instance dirigeante, comité de pilotage statutoire ou ad hoc, services de l'entreprise, équipe d'enquête, etc.) ;
 - le format et la composition de l'équipe d'enquête (voir II. 2) ;
 - les méthodes et les moyens d'enquête pouvant être mis en œuvre (voir II. 3) ;
 - les mesures permettant de garantir la confidentialité et les modalités de conservation et de stockage des données ;
 - les critères permettant de déterminer les suites à donner à l'enquête interne.
45. Enfin, une bonne pratique peut consister à formaliser également les principes directeurs suivis par les enquêteurs, les droits des salariés dans ce cadre et les comportements attendus de ces derniers par l'employeur dans une « Charte de l'enquête interne » à destination des collaborateurs et qui leur soit facilement accessible.

2.2. Les acteurs de l'enquête interne

46. Si la décision stratégique de diligenter une enquête interne n'est pas nécessairement prise par l'instance dirigeante (2.1), plusieurs solutions s'offrent à elle quant au choix des ressources à mobiliser (2.2).

2.2.1. La décision d'ouvrir une enquête interne

47. La **décision stratégique de diligenter une enquête interne relève de la responsabilité de l'instance dirigeante de l'entreprise** ou de personnes qualifiées qu'elle aura désignées. Un comité *ad hoc* regroupant ces personnes peut utilement être mis en place afin de décider collégialement des suites à donner à une alerte interne et de l'opportunité d'ouvrir ou non une enquête afin de confirmer ou d'infirmer les soupçons de corruption.
48. Ce comité *ad-hoc* peut comprendre le responsable de la fonction juridique, de l'audit interne, de la conformité, des ressources humaines, ou de la fonction financière en veillant, au-delà de leur expertise, à leur indépendance 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 être associés.
49. Dans l'hypothèse où **l'instance dirigeante** ne prend pas elle-même la décision de diligenter l'enquête interne, elle **est, a minima, informée des enquêtes ouvertes relatives aux situations les plus sensibles**, à l'exception de celles où elle est elle-même mise en cause¹⁹. Dans ce cas, une procédure de report vers l'organe de surveillance ou l'une de ses formations restreintes (comité d'audit, comité éthique, etc.) peut-être prévue.

50.

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

¹⁹ Ibid., §274, p.36

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.).

Cette gestion 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, l'application du principe de subsidiarité apparaît 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 *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 (et le responsable de la conformité si les procédures internes le prévoient) doit rester informée des conclusions de l'enquête et des suites qui y sont données pour 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 en charge de l'enquête interne

51. **L'instance dirigeante** (ou le comité *ad hoc*) **définit, conformément à la procédure d'enquête interne** préalablement établie, **la composition de l'équipe d'enquête**²⁰ et **les moyens à mobiliser**. Ceux-ci doivent être proportionnés aux faits signalés et à leurs conséquences éventuelles sur l'entreprise.
52. Selon les ressources et compétences dont elle dispose en son sein, **l'entreprise peut réaliser l'enquête interne elle-même**. Le cas échéant, mais également lorsqu'il y a une situation de conflit d'intérêts en interne, **l'enquête peut être confiée à un tiers**, mandaté à cet effet, ou être confiée 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.
53. Lorsqu'elle désigne les **membres de l'équipe d'enquête**, **l'instance dirigeante est vigilante quant à la formation et à l'expertise** de ces derniers, **l'indépendance** de leur action (notamment la gestion de conflits d'intérêts éventuels) et leur **objectivité**. En cas de mobilisation de ressources externes, elle veille à s'assurer de leur expertise en matière d'enquête interne anticorruption, de droit pénal et de respect des garanties procédurales françaises. En cas de recours à un tiers, elle veille à la prévention des conflits d'intérêts. Dans l'hypothèse où ce tiers est un avocat, il est recommandé que ce dernier soit différent de celui assurant la défense pénale de l'entreprise ou des salariés visés par l'enquête.

²⁰ Ibid., §273, p.36

54. **L'instance dirigeante** (ou le comité *ad hoc*) **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 ces obligations strictes de confidentialité auxquelles sont soumises les personnes chargées de l'enquête²¹, qu'il s'agisse de collaborateurs de l'entreprise ou de tiers (avocats, consultants, prestataires techniques de type « forensics », etc.).
55. Dans cette hypothèse, la conformité des services délivrés doit faire l'objet d'un contrôle régulier²² 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

56. **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**. A 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.
57. **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 réglementaire n'encadre son déroulement**, l'enquête interne **doit être conduite dans le respect de certains principes** jurisprudentiels²³ dégagés lors de contentieux relatifs à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur²⁴. Ainsi, tout fait présumé de corruption d'un salarié à l'insu de son employeur est une faute grave justifiant le licenciement pour motif disciplinaire²⁵.
58. Il convient pour l'employeur de veiller tout au long de l'enquête au respect de principes directeurs (3.1), notamment aux garanties procédurales (3.2) et aux moyens d'investigation pouvant être mis en œuvre (3.3). Un rapport d'enquête interne consignait les faits et énonçant les éléments qui les établissent (le cas échéant annexés au rapport) pourra utilement être rédigé (3.4).

2.3.1. Les principes directeurs de l'enquête interne

59. 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

²¹ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §271, p.36

²² Ibid., §272, p.36

²³ 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.

²⁴ [Cass. crim., 28 février 2018, n°17-81.929](#)

²⁵ [Cass. soc., 12 juin 1996, n°94-44.894](#)

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.

60. 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 doit 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 preuves et toute dissipation d'avoirs criminels susceptibles d'être appréhendés dans un cadre judiciaire.
61. Les moyens d'investigation propres à l'entreprise, en tant qu'employeur ou co-contractante, et 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.
62. 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.
63. 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 de travail²⁶. A ce titre, le salarié est tenu de collaborer à l'enquête diligentée par son employeur. En contrepartie, l'employeur est tenu 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).
64. Ce **principe de proportionnalité au regard du but recherché** est énoncé à l'art. 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* ».
65. 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* »²⁷. La Cour a été suivie sur ce point par le Conseil d'Etat 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* »²⁸.

²⁶ Code du travail, [art. L.1222-1](#)

²⁷ [Cass. civ. 1ère, 25 févr. 2016, n° 15-12.403](#)

²⁸ [CE, 2 mars 2020, n°418640](#)

66. 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'investigations conséquents** dans la mesure où la lutte contre la corruption est reconnue comme une préoccupation d'intérêt général²⁹ par la Cour européenne des droits de l'homme qui a 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'entreprise³⁰.
67. Pour autant, l'enquête interne doit être menée de façon **impartiale**, à charge et à décharge³¹. Les enquêteurs doivent tenir compte des remarques de la personne visée³², ouvrant ainsi la porte à une forme de contradictoire. La personne visée doit pouvoir répondre aux avis, pièces et témoignages et faire entendre ses témoins si elle le souhaite, sous peine pour l'employeur de devoir verser des dommages-intérêts au salarié qui le met en cause à l'issue de l'enquête interne³³. Une décision récente de la Cour d'appel de Paris a indiqué que l'enquête interne doit être conduite de façon « *méticuleuse, paritaire et loyale* »³⁴. *A fortiori* lorsqu'il s'agit d'une enquête interne anticorruption, susceptible par définition de déboucher sur une mise en cause pénale, le respect du **principe de la présomption d'innocence** doit être absolu.
68. Par ailleurs, le **principe de discrétion**, consistant à ne pas porter inutilement préjudice aux personnes visées par l'enquête³⁵, découle tant du droit au respect à la vie privée que du respect de la présomption d'innocence.
69. Enfin, l'utilisation d'un certain nombre de moyens technologiques d'enquête permettant le traitement massif de documents numérisés (« eDiscovery ») implique la collecte et le traitement de données à caractère personnel qui doivent par conséquent respecter les règles de traitement en vigueur, notamment le Règlement général sur la protection des données³⁶ (RGPD) dans l'Union européenne et la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite « Informatique et libertés » en France, reposant sur quelques principes clefs (voir encadré ci-dessous).

70.

Informations collectées et protection des données personnelles

L'article 5 du RGPD pose six principes clefs 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

²⁹ [CEDH, 5 mai 2020, KÖVESI c/ ROMANIA, n°3594/19, §211](#)

³⁰ [CEDH, 17 octobre 2019, LOPEZ RIBALDA et a. c/ Espagne, nos 1874/13, 8567/13](#)

³¹ [Cass. soc., 9 février 2012, n°10-26.123](#)

³² [Cass. soc., 12 janvier 2012, n°10-23.583](#)

³³ [Cass. soc., 9 février 2012, n°10-26.123](#)

³⁴ CA Paris, 25 janvier 2018, n°15/08177

³⁵ [Cass. soc., 9 février 2012, n°10-26.123](#)

³⁶ [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](#)

Licéité : L'entreprise doit se fonder sur une base légale appropriée pour traiter les données personnelles. Dans le cadre d'une enquête interne, le traitement se fonde sur l'obligation faite aux entreprises de mettre en place un dispositif d'alerte et sur son intérêt légitime à prévenir la corruption.

Transparence : Les personnes concernées par les données doivent en être informées avant tout traitement à l'exception de deux cas : 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 (CNIL, délibération n°2005-2213, 11 octobre 2015).

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.

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. A 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 inexactes, eu égard aux finalités de leur traitement, 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. Dans le cadre d'une enquête interne anticorruption, et lorsqu'il est décidé de donner suite à une alerte, ou qu'une action disciplinaire ou judiciaire est engagée, l'ensemble des données à caractère personnel collectées à l'occasion de l'enquête peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure, jusqu'à l'acquisition de la prescription (6 ans) ou l'épuisement des voies de recours. Au-delà de ce délai, les données doivent être détruites ou archivées après anonymisation³⁷.

6/6 Traitement des données garantissant leur sécurité

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 appropriées et reposant sur les principes d'intégrité et de confidentialité.

³⁷ 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

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

2.3.2.1. L'information des personnes visées par une enquête

71. L'obligation d'informer les personnes visées par une enquête interne pesant sur 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.
72. **En droit social français, le salarié visé par une enquête interne doit en principe en être informé³⁸.** Toute information personnelle concernant un salarié ne peut être collectée par un dispositif n'ayant pas été préalablement porté à sa connaissance. Cette obligation de loyauté concerne non seulement le dispositif mis en œuvre mais également ses finalités et son étendue. Dans le cadre d'une enquête interne anticorruption, cette obligation peut constituer 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.
73. Toutefois, la jurisprudence a très récemment précisé « *qu'une enquête effectuée au sein d'une entreprise [sans information du salarié visé], à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'art. L.1222-4 du Code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié* »³⁹. Ainsi, lorsqu'une enquête interne fait suite à des faits de harcèlement, l'auteur présumé des faits n'a pas à en être informé. Par analogie, **la gravité des faits sur lesquels portent une enquête interne anticorruption pourrait justifier que cette dernière ne soit pas soumise à l'obligation d'information du salarié** pesant sur l'employeur sous réserve notamment de la proportionnalité et de la loyauté des moyens mis en œuvre.
74. **Cette obligation d'information varie toutefois selon que l'enquête est diligentée en interne ou en externe.** En effet, dans le cadre d'une enquête menée en interne, la jurisprudence admet plus aisément que le salarié concerné n'en soit pas averti, sans que cette carence rende irrecevable la preuve résultant de l'enquête⁴⁰, sous réserve de la loyauté des moyens mis en œuvre pour l'enquête⁴¹. En revanche, dans le cadre d'une enquête diligentée par un organisme externe, l'information préalable du salarié est toujours requise, à défaut celui-ci ne doit pas avoir été tenu à l'écart de l'enquête ou le rapport d'enquête doit avoir répondu à toutes ses contestations⁴².
75. **Les salariés doivent également être informés du traitement de leurs données personnelles.** Le RGPD impose l'information de toute personne dont les données à caractère personnel sont collectées puis traitées. Toutefois, si leur information est nécessaire, **le consentement et la présence des salariés ne sont pas requis** lorsque les traitements de données à caractère personnel sont **fondés sur un intérêt légitime** ou effectués au titre d'une obligation légale, notamment en cas

³⁸ Code du travail, [article L.1222-4](#)

³⁹ [Cass. soc., 17 mars 2021, n°18-25.597](#)

⁴⁰ [Cass. soc., 26 avril 2006, n°04-43.582](#) / [Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-14.241](#)

⁴¹ [Cass. soc., 18 mars 2008, n°06-45.093](#)

⁴² [Cass. soc., 26 janvier 2016, n°14-19.002](#)

d'enquête interne menée suite à une alerte ou à l'obligation de sécurité de l'employeur⁴³. 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 recevabilité⁴⁴.

76. **La personne visée par une alerte** (témoin, auteur présumé des faits) **doit être informée dès l'enregistrement des données la concernant**, et au plus tard jusqu'à un mois après cet enregistrement, **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* »⁴⁵. 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 de l'enregistrement de données personnelles la concernant à la fin de l'enquête. A l'inverse, si les enquêteurs estiment que le risque est modéré, la notification faite à la personne visée pourra utilement rappeler que l'altération ou la destruction de preuve sont des délits⁴⁶ susceptibles d'être poursuivis, afin de dissuader les éventuelles velléités d'altération des preuves ou la sincérité des témoignages⁴⁷.
77. **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 peut, dans certains cas, emporter l'illicéité de la preuve obtenue⁴⁸ s'il devait en être fait usage lors d'une procédure prud'homale ou civile.

2.3.2.2. Les entretiens

78. 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 disciplinaires⁴⁹.
79. Il est préférable que le même enquêteur réalise tous les entretiens, et qu'en tout état de cause la méthodologie de recueil des déclarations soit identique pour chaque salarié concerné.
80. **A ce stade, 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

⁴³ RGPD, [article 6](#)

⁴⁴ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, [article 8](#)

⁴⁵ [RGPD, art. 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 18 juillet 2019](#)

⁴⁶ [L'article 434-4, 2° du Code pénal](#) prévoit une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende 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 ».

⁴⁷ [L'article 434-15 du Code pénal](#) punit d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros 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 ».

⁴⁸ [Cass. soc., 10 janvier 2012, n°10-23.482](#)

⁴⁹ CA Pau, ch. soc., 24 avril 2014, n°12/01540

personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise⁵⁰, cette possibilité n'est pas applicable aux entretiens réalisés dans le cadre d'une enquête interne⁵¹.

81.

Si l'entreprise a décidé de confier le soin de mener 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 interne⁵². 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 le cadre d'une procédure disciplinaire, civile, voire pénale.

82. **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 III, 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 et susceptibles de justifier une sanction disciplinaire à son encontre, constitue nécessairement un entretien s'inscrivant dans le cadre d'une procédure disciplinaire et ne peut donc pas être considéré comme un entretien d'enquête interne⁵³. Il est par conséquent recommandé de procéder aux entretiens des personnes mises en causes en dernier.
83. **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'enquête⁵⁴, 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 situation⁵⁵. 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 ; de sorte que des attestations émanant uniquement de salariés placés sous la responsabilité hiérarchique de l'employeur mis en cause ne suffisent pas⁵⁶. 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 établie⁵⁷.
84. **Si le salarié peut refuser de se présenter à l'entretien ou le quitter à tout moment**, l'employeur est en droit d'en tirer de potentielles conséquences en matière disciplinaire⁵⁸. 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 arbitraire⁵⁹. Dès lors, si **le salarié n'a pas d'obligation de répondre aux questions**, il y a tout intérêt car son

⁵⁰ Code du travail, [article L.1332-2](#)

⁵¹ [Cass. soc., 22 mars 2016, n°15-10.503](#)

⁵² CNB/CREA, [Guide « L'avocat français et les enquêtes internes » du 12 juin 2020](#), page 23

⁵³ [Cass. soc., 22 mars 2016, n°15-10.503](#)

⁵⁴ CA Paris, 29 août 2018, n°16/13810

⁵⁵ CA Rennes, 25 avril 2018, n°14/07736

⁵⁶ [Cass. soc., 19 juin 2019, n°18-11.343](#)

⁵⁷ [Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-20.151](#)

⁵⁸ CA Pau, ch. soc., 24 avril 2014, n°12/01540

⁵⁹ [Cass. crim., 28 février 2018, n°17-81.929](#)

comportement lors de ces entretiens d'enquête interne peut avoir des conséquences professionnelles.

85. Les enquêteurs ne peuvent enregistrer les entretiens **sans l'accord des personnes concernées**⁶⁰, lorsque les propos ont été tenus à titre privé ou confidentiel, peu importe que le lieu soit privé ou public⁶¹. Toutefois, si l'enregistrement a été réalisé au vu et su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés leur consentement est présumé⁶². Dès lors, si l'employeur souhaite procéder à l'enregistrement de tous les entretiens ou de certains d'entre eux, il est préférable qu'il **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'homale⁶³, civile ou administrative, les enregistrements vocaux réalisés à l'insu du salarié seront écartés par les juridictions compétentes⁶⁴.
86. **Il est recommandé de mener les entretiens de façon confidentielle afin de préserver la réputation des salariés visés**⁶⁵ et celle de l'entreprise. A 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 autres agents du service. 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 que qu'elle s'engage à respecter la confidentialité des entretiens et de l'enquête.
87. **Il est recommandé que le compte-rendu d'entretien contiennent les questions et les réponses et soit relu et signé par le salarié**. La retranscription de déclarations prêtées à un salarié sans sa signature n'a en effet aucune valeur probante⁶⁶. La retranscription de l'entretien doit être impartiale et ne pas constituer « l'interprétation par le rédacteur des échanges qui ont eu lieu »⁶⁷.

2.3.3. Moyens d'enquête et respect de la vie privée et des droits des salariés

88. 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 activités⁶⁸. Cette information est généralement réalisée à l'occasion de leur prise de fonction. 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 proportionnalité⁶⁹ des moyens d'enquête mis en œuvre au regard du but recherché⁷⁰ doit amener en permanence le responsable de l'enquête à maintenir l'équilibre entre le droit des

⁶⁰ Code pénal, [article 226-1](#)

⁶¹ [Cass. crim., 7 octobre 1997, n°96-81.845](#)

⁶² Code pénal, [article 226-1](#)

⁶³ [Cass. soc., 23 octobre 2013, n°12-22.342](#)

⁶⁴ [Cass. civ. 2^{ème}, 7 octobre 2004, n°03-12.653](#) / [Cass. soc., 29 janvier 2008, n°06-45.814](#)

⁶⁵ [Cass. soc., 9 février 2012, n°10-26.123](#)

⁶⁶ [Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-19.775](#)

⁶⁷ CA Paris, 9 janvier 2019, n°16/15627

⁶⁸ Code du travail, [article L.1222-4](#)

⁶⁹ CA Paris, 25 septembre 2019, n°17/13830

⁷⁰ [Cass. civ. 1^{ère}, 25 février 2016, n°15-12.403](#)

employés au respect de leur vie privée et la bonne marche de l'entreprise⁷¹. La jurisprudence sociale est venue éclaircir par la pratique ce qui peut faire l'objet de recueil d'éléments matériels dans le cadre d'une enquête interne, sous quelles conditions et par quels moyens.

89. 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 et que leur classement ou rangement ne revête pas un caractère manifestement personnel⁷². L'employeur peut également procéder à des fouilles du coffre d'un salarié réservé à un usage exclusivement professionnel⁷³.
90. 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**^{74 75}.
91. S'il s'avère que les fichiers ou les mails 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 confié⁷⁶.
92. **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'entreprise⁷⁷. 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 loyauté⁷⁸.
93. *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 travail⁷⁹, 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.
94. **Les conversations tenues par un salarié sur une messagerie instantanée sont personnelles**. L'employeur ne peut, sans méconnaître le secret des correspondances, consulter les conversations d'un salarié sur une messagerie instantanée car elle a nécessairement un caractère privé et est couverte au titre du

⁷¹ [CEDH Lopez Ribalda et a. c/ Espagne, 17 octobre 2019, n°1874/13.8567/13](#)

⁷² [Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-12.330](#)

⁷³ [Cass. soc., 21 octobre 2008, n°07-41.513](#)

⁷⁴ [Cass. soc., 16 mai 2013, n°12-11.866 \(Fichiers\)](#)

⁷⁵ [Cass. soc., 18 octobre 2011, n°10-26.782](#) / [Cass. soc., 9 septembre 2020, n°18-20.489 \(Messagerie professionnelle\)](#)

⁷⁶ [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](#)

⁷⁷ [Cass. soc., 16 avril 2013, n°12-15.657](#)

⁷⁸ [Cass. soc., 26 janvier 2012, n°11-10.189](#)

⁷⁹ [Cass. Soc., 12 février 2013, n°11-28.649](#)

secret des correspondances⁸⁰. Ce principe s'applique aussi dans l'hypothèse où cette messagerie instantanée est mise à la disposition du salarié par l'entreprise.

95. Quoique le procédé soit sans doute moins pertinent dans le cadre d'une enquête interne anticorruption, **le recours à la vidéo surveillance 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 RGPD⁸¹ 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 accomplir⁸², 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 l'objectif d'assurer la sécurité des personnes et des biens⁸³. En revanche, une vidéosurveillance 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 salariés⁸⁴.
96. 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 salarié⁸⁵. 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**⁸⁶.
97. 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

98. **La rédaction d'un rapport d'enquête interne est fortement recommandée**. Il s'agit comme indiqué dans les recommandations de l'AFA⁸⁷ 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.
99. **Si l'enquête interne se déroule concomitamment à une enquête préliminaire ou à une information judiciaire, le rapport devra être transmis aux autorités**

⁸⁰ [Cass. soc., 23 octobre 2019, n°17-28.448](#)

⁸¹ [Règlement n°2016/679 du Parlement et du Conseil européen du 27 avril 2016](#)

⁸² [Décision CNIL 5 novembre 2019, n°MED 2019-025](#)

⁸³ [Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-13.856](#)

⁸⁴ [CEDH Lopez Ribalda et a. c/ Espagne, 17 octobre 2019, n°1874/13.8567/13](#)

⁸⁵ [Cass. civ. 2^{ème}, 17 mars 2016, n°15-11.412](#)

⁸⁶ [Cass. soc., 5 novembre 2014, n°13-18.427](#)

⁸⁷ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §275, p.36

judiciaires et pourra constituer un gage de la volonté de coopérer permettant d'envisager la conclusion d'une CJIP pour les personnes morales et d'une mesure judiciaire adaptée pour les personnes physiques. A 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.

100. 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. A cette fin, les mesures entreprises au titre de l'enquête interne sont 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 appartient en effet au ministère public de déterminer, dès lors que des investigations judiciaires sont en cours et à la lumière de l'enquête, s'il existe la nécessité de réaliser certains actes dans un cadre strictement judiciaire (ex : recueil des boîtes mails, audition des personnes suspectées et de certains témoins). Le respect de cette recommandation constitue un des indices les plus qualitatifs d'une bonne coopération de la société.
101. **La communication du rapport d'enquête interne au salarié mis en cause n'est pas obligatoire 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 préalable⁸⁸. 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 sanction⁸⁹, dont le rapport d'enquête interne⁹⁰ et ce, **même si le salarié demande à le consulter**.
102. 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 préalable⁹¹. A 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. Elle constitue toutefois une preuve licite⁹², 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 III, 1.2).
103. **Le rapport d'enquête doit exposer les faits avec la plus grande précision possible**⁹³. Si des entretiens ont été réalisés par l'entreprise, les comptes rendus de ces entretiens doivent être mis à la disposition de la justice avec l'ensemble des documents sur lesquels ils s'appuient⁹⁴. De la même manière, le rapport d'enquête interne doit décrire 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 (ex : absence d'archives papiers ou numériques, obstacles juridiques, difficultés techniques, etc.). Là encore, la présence de ces

⁸⁸ [Cass. soc. OPC, 27 fev. 2013, n° 12-23.213](#)

⁸⁹ [Cass. Soc., 18 fev. 2014, n° 12-17.557](#)

⁹⁰ CA Paris, 30 novembre 2016, n°15/01947

⁹¹ CA Paris, 29 août 2018, n°16/13810

⁹² [Cass. soc., 17 mars 2021, n°18-25.597](#)

⁹³ PNF/AFA, [Lignes directrices sur la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public](#), p.9

⁹⁴ Ibid., p.10

informations est un gage supplémentaire du sérieux et de l'objectivité du rapport d'enquête interne remis à l'autorité judiciaire.

104. 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 à un nombre restreint de personnes habilitées afin que ces dernières puissent étayer les conclusions** avant que le rapport ne soit remis à l'instance dirigeante qui décidera des éventuelles suites à lui donner.

105.

Plan type d'un rapport d'enquête interne	
1/ SOMMAIRE	
2/ LETTRE DE MISSION : elle devra viser précisément une période, des lieux et les personnes/unité d'affaire objets de la mission	
3/ COMPOSITION DE LA MISSION :	
a) titulaire de la mission – noms des personnes physiques qui concourent à l'exécution de la mission	
b) assistance : nom et champ de travail des assistants	
c) déroulement pratique de la mission : déplacement, auditions menées, dates des investigations, méthode de travail suivie	
4/SYNTHESE DE LA MISSION	
5/ EXPOSE DETAILLE DE LA MISSION	
6/ANNEXES avec sommaire détaillant précisément le contenu des annexes.	
Les annexes comprennent notamment les preuves documentaires et les comptes rendus d'entretiens permettant de tirer les conclusions de la mission.	

3. Les suites à donner à l'enquête interne anticorruption

106. Après rédaction, le rapport d'enquête interne est communiqué à l'instance dirigeante ou à l'organe compétent défini dans la procédure d'enquête interne. Il appartient à l'instance dirigeante de déterminer les suites à donner à l'enquête interne. 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 ou/et 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

107. **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.
108. Si le fait générateur de l'enquête est un signalement, dans l'hypothèse où le dispositif d'alerte le prévoit, son **auteur et la personne visée sont informés** que l'enquête n'a pas permis de corroborer les éléments signalés, conformément aux recommandations de l'AFA⁹⁵.
109. **Le rapport est conservé dès lors qu'une suite est donnée à l'enquête**. Une suite désigne toute décision prise pour tirer les conséquences de l'alerte interne. Une suite ne se limite pas à une action disciplinaire ou judiciaire et s'étend, par exemple, à l'adoption ou la modification de règles et procédures internes, ou encore à des changements organisationnels⁹⁶.
110. **Si aucune suite n'est donnée à l'enquête**, seules les **données à caractère personnel du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et des personnes visées doivent être archivées, après anonymisation, ou détruites** dans un **délai de 2 mois** à compter de la fin de l'enquête⁹⁷.

⁹⁵ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §266, p.35

⁹⁶ Ibid., §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

⁹⁷ Ibid., §283, p.37

3.1.2. Si l'enquête confirme les soupçons

3.1.2.1. Les faits sont imputables à une personne physique

111. La démonstration, par l'enquête interne, **de faits de corruption** par une personne faisant partie de l'organisation **doit donner lieu à l'application des sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur** de l'organisation ou tout autre dispositif opposable au salarié selon le cadre législatif et réglementaire applicable, conformément aux recommandations de l'AFA⁹⁸. L'application de ces sanctions est décidée par les instances dirigeantes⁹⁹. Elle est **proportionnée à la gravité des comportements** en cause et relève de l'échelle des sanctions prévues par le régime disciplinaire.
112. A 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 salarié¹⁰⁰ pour engager une procédure disciplinaire¹⁰¹**. La procédure disciplinaire est engagée soit par une convocation à un entretien préalable¹⁰², soit par une mise à pied conservatoire¹⁰³, 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 interrompue¹⁰⁴. 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.
113. **Lorsqu'une enquête interne est nécessaire pour vérifier la véracité des faits reprochés au salarié et/ou l'étendue de la faute commise, elle interromp le délai de prescription**. L'employeur sera alors considéré comme ayant eu connaissance des faits fautifs à la date des résultats de l'enquête¹⁰⁵. Pour autant, l'enquête interne ne justifie pas toujours que le délai de prescription soit interrompu, notamment lorsque les faits sont suffisamment établis¹⁰⁶ dès le départ ou que l'enquête n'a pas été menée de façon impartiale¹⁰⁷.
114. 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 la prescription de deux mois pour engager une procédure disciplinaire¹⁰⁸.
115. **L'entreprise peut décider de dénoncer les faits à l'autorité judiciaire qui n'est pas tenue par les conclusions de l'enquête interne. Aussi, quelles que soient ces conclusions, la responsabilité pénale de la personne morale peut également être recherchée.**

⁹⁸ Ibid., §159 et §160, p.24

⁹⁹ Ibid., §277, p.36

¹⁰⁰ [CE 20 avril 2005, n°254909 / Cass. soc., 7 novembre 2006, n°04-47.683](#)

¹⁰¹ [Code du travail, art. L.1332-4](#)

¹⁰² [Cass. soc., 5 février 1997, n°94-44.538](#)

¹⁰³ [Cass. soc., 13 janvier 1993, n°90-45.046](#)

¹⁰⁴ [Code du travail, article L.1332-4](#)

¹⁰⁵ [Cass. soc., 2 juin 2017, n°15-29.234 / Cass. soc., 16 mars 2010, n°08-44.523](#)

¹⁰⁶ [Cass. soc., 17 septembre 2014, n°13-17.382](#)

¹⁰⁷ [Cass. soc., 10 juillet 2019, n°18-11.254](#)

¹⁰⁸ [Cass. soc., 13 octobre 2016, n°15-14.006](#)

116. Il est rappelé que le délai de prescription en matière pénale est fixé à 6 années à compter de la date de la commission de l'infraction. En cas d'actes délictueux occultes ou dissimulés, la prescription ne court que 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.

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

117. 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.
118. A 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.
119. 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.
120. Les entreprises concernées sont invitées à se reporter aux lignes directrices PNF/AFA sur la CJIP¹⁰⁹.

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

121. Nonobstant l'absence de démonstration de faits de corruption, il peut 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

122. 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 faits 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 que soient mises à jour les mesures et procédures de détection et de prévention des manquements au devoir de probité (3.2.1).

¹⁰⁹ PNF/AFA, [Lignes directrices sur la mise en œuvre de la convention judiciaire d'intérêt public](#)

3.2.1. Mise à jour des mesures et procédures

123. Lorsque l'enquête interne aboutit à détecter des faits de corruption ou à corroborer des 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 similaires¹¹⁰. A ce titre, il est indispensable que soient identifiées au stade de l'enquête interne les carences du dispositif de prévention des faits de corruption.
124. Il apparaît utile de **s'interroger sur l'existence de faits similaires non détectés** jusqu'ici 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.
125. En fonction des faits établis, il est recommandé de **réexaminer les mesures et procédures** suivantes **constitutives du dispositif** de prévention et de détection de la corruption, afin de **mettre en place les actions suivantes** :
- 126.
- **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.
- 127.
- **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.
- 128.
- **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.
- 129.
- **Evaluation des tiers :**
 - évaluation de la nécessité de mettre à jour ou de renforcer la procédure d'évaluation des tiers, par une modification de la méthodologie ou des diligences applicables si cette dernière n'a pas permis d'identifier le ou les

¹¹⁰ AFA, [Recommandations du 12 janvier 2021](#), JORF, §338, p.47

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 défaillant du tiers au cours de la relation n'a pas permis de prévenir et de détecter les faits en cause.

130.

→ **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.

131.

→ **Contrôles comptables :**

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

132.

→ **Régime disciplinaire :**

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

133. Cette **évaluation du dispositif** réalisée suite à 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.

134. **En cas de carences humaines** dans l'application des politiques et l'exécution des procédures apparues au cours de cette évaluation menée par le responsable de la fonction conformité, **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**

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

136. Cette attention peut se matérialiser :

- par la conception et l'exécution de nouveaux contrôles inclus dans le plan 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 des missions d'audit interne « habituelles » de contrôles portant sur l'anticorruption et visant en particulier à prévenir les dysfonctionnements ayant permis la commission des faits établis par l'enquête interne.
137. Dans ce cas, il est recommandé de **ne pas limiter le champ de ces actions aux activités ou filiales dans lesquelles les faits se sont déroulés** mais d'inclure des activités, processus, ou géographies pouvant présenter un profil de risque similaire dans lesquels le scénario mis en lumière par l'enquête interne serait susceptible de se reproduire.
138. Enfin, il peut être souhaitable d'**envisager** à la suite d'une enquête interne un **renforcement des moyens budgétaires, humains et techniques dédiés 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

139. **L'entreprise demeure libre de la diffusion auprès de ses salariés ou de la préservation de la confidentialité de l'enquête, de ses résultats et des suites qu'elle entend lui donner.** Toutefois, dans l'hypothèse d'une absence de sanction prise par la direction à la suite de faits graves établis par l'enquête interne, le message transmis au sein de l'entreprise peut s'apparenter à une validation des agissements délictueux et ainsi encourager la réitération de ces faits.
140. **Il est donc recommandé** non seulement de prononcer des sanctions mais aussi **d'adopter une stratégie de communication interne équilibrée** mettant en balance le risque de déstabilisation des équipes au regard des valeurs éthiques portées par l'organisation et l'appropriation des enjeux de prévention et de détection de la corruption.
141. 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 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.
142. Toute communication doit être réalisée sous un format garantissant l'anonymisation des faits rapportés et des éventuelles sanctions disciplinaires prononcées.