

La procédure d'enquête RH - Mode d'emploi !

De 9h00 à 17h00 (Accueil café dès 8h30)

Mercredi 25 mars 2026

Paris

PROCEDURES D'ENQUETE RH – les étapes clés

Les enquêtes diligentées par les RH, gare aux faux pas !

- Dans quels cas initier une enquête ?
Vol, CV falsifié, faux arrêt maladie, concurrence déloyale, pratique addictive, radicalisation... : pour quelles raisons lancer une enquête ? Harcèlement moral, harcèlement sexuel, alertes professionnelles... les cas où mener une enquête s'avère obligatoire.
- La preuve de la faute
Quels sont les modes de preuve licites et illicites ? Fouille de sac, ouverture de casier, filature, contrôle d'alcoolémie et dépistage salivaire, stratagème, dispositifs de surveillance, enregistrements, géolocalisation, mails, textos, réseaux sociaux... La preuve du harcèlement moral et sexuel : quels éléments peuvent être présentés par chacune des parties ? Jurisprudence récente sur les éléments de preuve issus de l'enquête menée par l'employeur.
- Qui enquête ?
Enquête interne et/ou recours à des personnes extérieures : quelle option choisir ? Qui peut mener l'enquête en interne ? Faut-il y associer les représentants du personnel ? Rôles des référents.
- Comment les RH mènent l'enquête ?
Vidéosurveillance, filature, entretien, ... quels moyens mettre en œuvre ? Quels sont les « pouvoirs d'instruction » des RH ? L'impact du RGPD. L'arrêt de la CEDH du 17 octobre 2019 impactera-t-elle la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de vidéosurveillance ? Les investigations prohibées. Les RH peuvent-elles exiger des pièces de type extrait de casier judiciaire ? Qui peuvent-elles auditionner et comment ? Le salarié soupçonné doit-il être averti de l'enquête ? Peut-il se faire assister en cas d'entretien ? Peut-il être retenu dans les locaux de l'entreprise ? Quid en cas de détention provisoire du salarié ? Les suites données à l'enquête. Refus d'enquête, aménagement et limites de l'enquête : entrave au fonctionnement

Que faire des résultats de l'enquête ?

- Comment rédiger le rapport d'enquête ?
- Comment le restituer ?

MESURES CORRECTIVES – la sortie du conflit

Privilégier les solutions amiables

Médiation, conciliation - Zoom sur les modes alternatifs de règlement des litiges

MESURES DISCIPLINAIRES - la sanction graduée

Du simple recadrage...

Pour quel type de fait fautif, un simple entretien de recadrage suffit ? Qui le mène ? Quel formalisme ?

À la sanction disciplinaire...

Existe-t-il un référentiel des sanctions par type de faits fautifs ? Avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement... Comment notifier les sanctions ? Etat des lieux de la jurisprudence sur la proportionnalité de la sanction : les derniers arrêts

Le relais au pénal

Doit-on informer le parquet de l'enquête ? Quelles obligations ? Quels types de transmission ?

Trousse de secours juridique et traitement préventif !

Graver les règles de conduite dans le marbre !

A la lumière des résultats de l'enquête, mettre à jour le **règlement intérieur** et le **DUER**. Point sur les nouvelles obligations issues de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Prévenir, plutôt que guérir ...Sensibiliser, informer, former...

Rappel du devoir des obligations de sécurité de l'employeur !

Avec les interventions de :

Jamila EL BERRY, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris, JEB Avocats, Bernard GAURIAU, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université d'Angers, Ancien avocat au Barreau de Paris ; Jean-Louis RINGUEDE, Président de la 3ème chambre, section encadrement du Conseil des Prud'hommes de PARIS ;

La journée est animée par, Aude COURMONT
Rédactrice en chef de Liaisons sociales quotidien

Public

DRH/Responsable RH

Directeur des relations sociales

Directeur juridique/Juriste d'entreprise

Représentant du personnel

Avocat

IRP

Pré-requis :

Un bon niveau en droit du travail est requis

Les plus pédagogiques

Illustrations par des situations concrètes et des retours d'expérience des experts intervenants

Objectifs

- Appréhender la méthodologie d'enquête étape par étape
- Connaitre le cadre juridique
- Identifier les différents modes de règlement de litiges
- Appliquer avec justesse le pouvoir disciplinaire et pouvoir de sanction
- Découvrir et appliquer tous-les modes de prévention des risques