

Quand les enquêtes internes se télescopent !

RH, CSE, conformité : comment éviter les contradictions ?

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

Mardi 1^{er} juillet 2025

Paris

PROGRAMME

Les enquêtes internes, sont complexes et parfois contradictoires. **Fraude, Corruption, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ... comment naviguer efficacement entre les enquêtes RH, CSE et Sapin 2 ?**

Cette concurrence d'investigation peut générer des tensions internes, compliquer la collecte des preuves et nuire à l'objectivité des conclusions. Comment gérer les rivalités internes pour maintenir l'intégrité des enquêtes ? Comment prévenir les contentieux dus aux divergences d'enquêtes ?

Liaisons sociales vous propose une journée d'éclairage pour comprendre les objectifs des enquêtes internes, éviter les conflits et optimiser les signalements. Elle vous suggérera des solutions concrètes pour mettre en place un processus de coordination interservices et des outils pour centraliser les informations en toute confidentialité.

Ouverture de la journée par le Défenseur des droits

Présentation de la décision cadre du 2025-019 du 5 février 2025 sur les bonnes pratiques d'enquête RH.

> Légalité et légitimité des enquêtes : Trois cadres différents, un risque de contradiction

Comparaison des fondements légaux

- **Enquête RH** : Obligation de protection des salariés (Code du travail, articles L. 4121-1 et suivants) ;
- **Enquête CSE** : Pouvoir d'investigation et droit d'alerte (Articles L. 2312-59 et suivants) ;
- **Enquête Sapin 2** : Obligation de prévention de la corruption et protection des lanceurs d'alerte (Loi Sapin 2, 2016).

Conflits et limites

- **Confidentialité vs transparence** : L'enquête RH et Sapin 2 sont confidentielles, mais le CSE doit informer les salariés

- **Conflit d'objectifs** : L'enquête RH vise la protection des salariés, celle du CSE la défense collective et l'enquête Sapin 2 la conformité légale
- **Légitimité contestée** : Une enquête RH peut-elle être remise en cause par le CSE ou une alerte Sapin 2 ?

➤ **Méthodologies d'enquête : Incohérences et difficultés pratiques**

- Qui déclenche ? Quelle méthodologie ? Dans quels objectifs ? Quelle portée juridique et quelle efficacité ?

Incohérences et difficultés

- **Double enquête** : Les RH et le CSE peuvent enquêter sur les mêmes faits avec des conclusions opposées
- **Collecte des preuves** : Les RH et la Direction de la compliance et de la conformité ont accès à certaines données interdites au CSE
- **Obstruction involontaire** : Un salarié interrogé par les RH peut altérer la version qu'il donnera au CSE ou en alerte Sapin 2

➤ **Articulation entre les trois enquêtes : Une coordination impossible ?**

Pourquoi l'articulation des enquêtes est-elle difficile ?

- Problèmes de priorité : Quelle enquête doit primer en cas de conflit ?
- Partage d'informations et cloisonnement des données ?
- Risques de surinterprétation et de fausses accusations ?

Quelles seraient les solutions possibles ?

- Vers la mise en place d'un **processus de coordination interservices** ?
- Des processus complémentaires pour clarifier les règles de communication ?
- Une idée pour normer : **des protocoles de gestion des contradictions** ?

➤ **Risques juridiques et contentieux liés aux contradictions entre enquêtes**

Quand les contradictions exposent l'entreprise à un risque judiciaire : illustrations

- Un salarié mis en cause par les RH peut-il être blanchi par une enquête CSE ?
- Une enquête Sapin 2 peut-elle donner lieu à un licenciement basé sur des preuves inaccessibles aux RH ?
- Un employeur peut-il être sanctionné pour n'avoir pas suivi les recommandations du CSE ?

Jurisprudences récentes

- Cas d'incohérences ayant mené à des condamnations
- Les précautions à prendre pour éviter un vice de procédure

➤ **Efficacité des enquêtes : Trop de dispositifs tue l'enquête ?**

Évaluer l'efficacité des dispositifs

- **Lourdeur** administrative et perte de temps
- Taux de **résolution** des enquêtes RH vs enquêtes CSE vs Sapin 2
- Les **doublons** et les chevauchements d'investigation : Un frein à la réactivité

- **Vers une meilleure gouvernance des enquêtes internes : Bonnes pratiques et recommandations**

Quels leviers pour mieux organiser ces enquêtes ?

- **Harmoniser** les processus tout en respectant les spécificités RH, CSE et conformité
- **Définir** une stratégie de gestion des signalements
- **Assurer** un équilibre entre transparence et confidentialité

Quelles recommandations clés ? Protocole d'investigation unique ? Professionnalisation des parties prenantes sur les limites de chaque enquête ? Outils technologiques pour centraliser les informations sans briser la confidentialité ?

Avec les interventions de :

Jamila EL BERRY, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris, JEB Avocats

Eva BIOTTI, juriste, La Défenseur des droits

François HUBERT, avocat associé, VOLTAIRE Avocats

Estelle GABILLET, Directrice Éthique & Compliance, Parfums Christian DIOR

Pascal LOKIEC, Professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Stéphanie SCOUPPE, Directrice de l'éthique et des données personnelles, Groupe ADP

La journée est animée par

Jamila EL BERRY, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris, JEB Avocats