# Préparation et conduite des auditions en matière d'enquêtes internes



Stéphane de Navacelle

Julie Zorrilla

#### **SOMMAIRE**

- 1. Cas pratique
- 2. Les règles déontologiques des avocats menant une enquête interne
- 3. Le choix des collaborateurs à auditionner
- 4. Les droits des collaborateurs auditionnés
- 5. La tenue des auditions
- 6. Les limites de l'exercice d'audition
- 7. Questions / Réponses

#### 1. Cas pratique

A la suite d'une alerte reçue par un salarié en partance, la société Atouva a décidé de mandater un cabinet pour réaliser une enquête interne sur les allégations contenues dans l'alerte reçue, à savoir des faits de corruption réalisés au sein du service des ventes. Après avoir réalisé une collecte et une analyse documentaire, le cabinet a identifié que l'octroi de 3 contrats avec la société Gourmandises avait eu lieu après le paiement de séjours all inclusive en Espagne et de places en loges pour des matchs de foot au Parc des Princes au bénéfice du directeur général et du directeur financier de la société Gourmandises. L'audition de 4 salariés est envisagée: le salarié du service des ventes responsable de la relation avec la société Gourmandises, le directeur du service des ventes, le directeur financier et le comptable en charge de la validation des dépenses.

- ✓ D'après vous, quelles sont les étapes à envisager pour le cabinet d'avocats afin d'organiser ces auditions?
- ✓ Selon vous, comment se déroule une audition menée par un cabinet d'avocats, enquêteur interne?

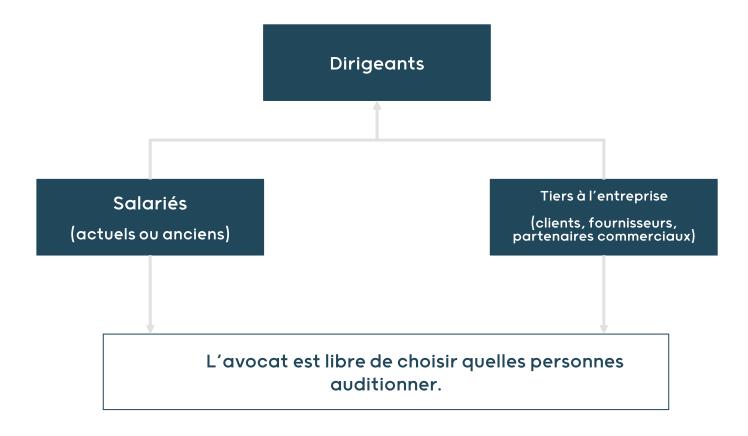
#### 2. Les règles déontologiques des avocats diligentant une enquête interne

#### Règles générales

- ✓ L'avocat ne doit exercer aucune pression sur la personne qu'il entend.
- ✓ L'avocat doit expliquer sa mission et le caractère non coercitif de celle-ci.
- ✓ L'avocat doit indiquer que le secret professionnel auquel il est tenu s'applique visà-vis de son client, la personne morale.
- √ L'avocat doit préciser qu'il n'est pas l'avocat de la personne auditionnée et que par conséquent, le secret professionnel n'est pas applicable.

- L'avocat doit en outre indiquer que ses propos pourront être en tout ou partie retranscrits dans son rapport.
- ✓ La personne auditionnée est informée de son droit d'être assistée par un avocat lorsqu'elle peut se voir reprocher un agissement à l'issue de l'enquête interne.
- ✓ Que le secret professionnel qu'il est tenu de respecter vis-à-vis de son client, n'oblige en rien ce dernier.
- Par conséquent, il doit mentionner que les éléments ressortant des entretiens pourront être utilisés dans le cadre d'une procédure disciplinaire, civile, voire pénale.

## 3. Le choix des collaborateurs à auditionner (1/2)



## 3. Le choix des collaborateurs à auditionner (2/2)

L'AFA précise :

Il n'est pas obligatoire d'entendre le salarié visé par l'enquête. Mais, l'absence d'entretien de cette personne mise en cause peut nuire à l'appréciation objective et équitable de la situation. Vigilance de l'employeur:

Les échantillons des personnes auditionnées doivent être suffisants pour permettre d'éclaircir les faits à l'origine de l'enquête.

L'employeur n'est pas obligé d'entendre tous les salariés visés par l'enquête dès lors que la preuve des faits repréhensibles est suffisamment établie.

## 4. Les droits des collaborateurs auditionnés (1/3)

#### Recommandations du CNB et de l'AFA

Caractère non coercitif de l'entretien

Droit à la présence d'un avocat

Langue utilisée / droit à un interprète

- Chaque salarié auditionné doit être informé de sa liberté de :
  - Refuser de se présenter à l'entretien
  - De le quitter à tout moment
- Sous réserve toutefois pour l'employeur d'en tirer toutes les conséquences potentielles (Cour d'appel de Pau, Ch. Soc., 24 avril 2014, n°12/01540)
- Si connaissance de l'implication de la personne dans la commission d'une infraction ou d'une violation des règles internes de la société en amont de l'audition: notification par écrit, préalablement à l'entretien, du droit de se faire assister par un avocat
- Si apparition, au cours de l'entretien, de l'implication de la personne dans la commission d'une infraction ou d'une violation des règles internes de la société: fin de l'entretien et ajournement pour lui offrir la possibilité d'être assistée d'un avocat
- L'entretien doit se dérouler dans une langue que le collaborateur maîtrise
- Un traducteur / interprète doit donc être prévu le cas échéant

## 4. Les droits des collaborateurs auditionnés (2/3)

#### Recommandations du CNB et de l'AFA

#### Confidentialité

- Tous les collaborateurs participant à l'enquête doivent être informés de son caractère confidentiel
- Il doit leur être rappelé leur obligation de discrétion et qu'il ne leur est pas permis de discuter de l'entretien avec leurs collègues, et même de divulguer le fait qu'un entretien ait eu lieu

#### Procès-verbal d'entretien

- Au début de l'entretien, l'avocat peut demander au collaborateur s'il consent à être enregistré
- Si la déposition est recueillie verbatim, la personne entendue doit pouvoir relire ses déclarations et les signer si elle y consent. Selon l'AFA, la retranscription de déclarations prêtées à un salarié sans sa signature n'a aucune valeur probante
- Une copie peut lui être remise si elle en fait la demande, sauf si la confidentialité de l'enquête y fait obstacle
- La retranscription de l'entretien doit être impartiale et ne pas constituer "l'interprétation par le rédacteur des échanges qui ont eu lieu" (CA Paris, 9 janvier 2019, n°16/15627)

### 4. Le droit des collaborateurs auditionnés (3/3)

• Le projet de loi visant à renforcer la lutte contre la corruption souhaite affirmer les droits des collaborateurs auditionnés

L'article 706-184 du CPP entérinerait l'obligation de respecter un délai raisonnable pour convoquer une personne physique en vue de son audition.

Il ouvre des droits à la personne entendue, qui doivent lui être indiqués à l'occasion de la notification de la convocation (non coercitif, avocat, droit de se taire, interprète, durée maximale) Le projet
suggère l'ajout
de ces articles
au Titre XXXIV
du code de
procédure
pénale

Les articles 706-186 et 706-184 du CPP permettraient aux personnes soupçonnées de consulter le dossier et d'être informées de la clôture de l'enquête.

L'article 706-185 du CPP disposerait que toute audition donne lieu à la redaction d'un procès-verbal, relu et signé par la personne auditionnée.

L'article 706-185 du CPP autoriserait également la personne auditionnée à formuler des observations écrites pour qu'elles soient annexées au procèsverbal d'audition.

# 5. La tenue des entretiens

| ✓        | Préparation des entretiens  |
|----------|---|
|          | $\Box$ Convocations   |
|          | □ Procéder à l'information de la personne entendue conformément aux règles déontologiques (audition non coercitive, rôle de l'avocat enquêteur représentant de la personne morale, secret professionnel, droit à un avocat etc.)                  |
|          | □ Soutien d'experts   |
|          | ☐ Personnes pouvant être entendues  |
| <b>√</b> | Déroulé des entretiens  |
|          | □ Veiller à ce que les entretiens se déroulent dans un lieu neutre, à l'abri des regards des autres collaborateurs  |
|          | □ Faire signer ou notifier à la personne auditionnée une formulaire lui rappelant ses droits (i.e. règles déontologiques et données personnelles), et lui rappeler qu'elle s'engage à respecter la confidentialité des entretiens et de l'enquête |
|          | □ Démontrer l'objectivité de l'enquête  |
|          | □ Obtenir un éclairage sur certains faits   |
|          | □ Absence de pouvoir de contrainte  |
|          | □ Garantir le contradictoire  |
|          | □ Permettre aux salaries d'être accompagnés d'un conseil  |
|          | ☐ Les confrontations ne sont pas nécessaires  |
| <u> </u> | Compte randu de l'antration   |
| •        | Compte rendu de l'entretien   |
|          | □ Celui-ci doit pouvoir servir de support à la rédaction du rapport   |

10

#### 6. Les limites de l'exercice d'audition

Délit de séquestration

La Cour de cassation a eu l'occasion de juger que dans le cadre d'une réunion sans avocat, retenir un salarié dans un bureau sous la menace d'un licenciement était justifié dans le cadre d'une enquête interne, et ne constituait pas une privation de liberté d'aller et venir, ni un délit de séquestration (Cass. Crim., 28 février 2018, n°17-81.929).

Harcèlement moral

"Des méthodes utilisées, pour désagréables qu'elles aient pu être (interrogatoire de 5h30 sans interruption) ne sauraient caractériser un harcèlement moral, même si elles ont pu avoir des conséquences sur l'état de santé (de la personne interrogée)" (Cour d'appel de Saint-Denis (Réunion), 25 août 2009, n° 08/02071).

Délit de subordination de témoins

Les participants à une enquête interne doivent s'abstenir d'exercer ou de proposer des promesses, offres, présents, menaces, voies de fait, manœuvres ou artifices dans le but d'obtenir une déclaration mensongère (Article 434-15 du code pénal).

## QUESTIONS/REPONSES



Stéphane de Navacelle

Avocat aux Barreaux de Paris et de New York

sdenavacelle@navacelle.law



Julie Zorrilla

Avocate au Barreau de Paris

jzorrilla@navacelle.law