

[Latham and Watkins Litigation & Trial Practice](#)

4 Mars 2024 | Numéro 3232

[Read this Client Alert in English](#)

Demande de communication forcée du rapport d'enquête interne : une mise en balance complexe des intérêts en jeu par le juge judiciaire

Deux arrêts successifs rendus par les cours d'appel de Paris et de Toulouse mettent en lumière la difficile conciliation entre principe du contradictoire et droits de la défense d'une part et confidentialité des témoignages et protection des salariés d'autre part.

Dans les deux arrêts, il était question de demandes de communication du dossier d'enquête interne ayant motivé, le licenciement dans un cas et l'exclusion de l'association dans l'autre. Dans les deux cas, les demandes émanaient de la personne sanctionnée, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile.

Il en a résulté deux décisions divergentes mais dont les espèces, différentes, expliquent sans doute la divergence de solution.

Le refus de contraindre la société à la transmission d'éléments de l'enquête interne lorsqu'elle n'est pas indispensable

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la cour d'appel de Toulouse du 19 janvier 2024 (RG n° 23/02401), le salarié avait été licencié à la suite d'une enquête interne diligentée après la dénonciation d'une collègue de travail.

Le salarié contestant son licenciement avait alors demandé, en vain, à l'employeur l'accès au dossier d'enquête interne.

Le salarié a saisi le juge des référés pour en obtenir communication, faisant valoir :

- d'une part, qu'il disposait d'un motif légitime pour obtenir cette transmission indispensable pour préparer sa défense et se déterminer quant à l'opportunité d'une instance au fond, le rapport d'enquête étant, selon lui, le seul élément qui fondait son licenciement ;

- d'autre part, que l'article 15 du règlement général (UE) 2016/679 sur la protection des données lui conférait un droit d'accès et de copie de toutes les données personnelles collectées le concernant, et que selon la CNIL, le salarié a un droit d'accès à son dossier disciplinaire qui peut être élargi à toute la procédure le concernant, dont les courriels professionnels.

Les juges toulousains ont rejeté ces arguments. Après avoir rappelé que le demandeur devait justifier « *d'un intérêt légitime et proportionné sans porter atteinte aux intérêts protégés ou à la liberté des personnes en cause* », ils ont estimé que cet intérêt n'était pas justifié.

Pour aboutir à cette solution, les juges ont notamment tenu compte des éléments suivants :

- le fait que la lettre de licenciement ne se borne pas à se référer au rapport d'enquête interne mais énonce la nature et des circonstances des griefs reprochés de façon identifiable par l'intéressé ;
- l'évocation dans la lettre de licenciement d'autres éléments matériels, tels que des messages adressés par le salarié par le biais de la messagerie professionnelle ;
- l'absence de certitude que l'employeur se fonderait sur l'enquête interne si un litige en contestation du licenciement était engagé au fond, le principe étant la liberté de la preuve en matière prud'homale¹ ;
- la possibilité pour le salarié, à partir de l'énoncé des griefs, de se déterminer quant à une action au fond et une orientation de son mode de défense qui pourra évoluer tout au long de la procédure au vu des pièces qui seront produites par l'employeur ;
- la disproportion entre l'intérêt à la communication et l'atteinte portée à la confidentialité de certains témoignages consignés dans le rapport qui vont bien au-delà des seules données personnelles du demandeur.

La transmission d'éléments de l'enquête interne lorsqu'ils sont nécessaires à la connaissance des manquements reprochés à la personne mise en cause

Dans la seconde espèce ayant donné lieu à l'ordonnance de la cour d'appel de Paris du 18 janvier 2024 (RG n° 23/15208), une association avait interjeté appel d'une ordonnance de référé rendue sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, l'ayant condamnée à communiquer à l'un de ses anciens membres, qu'elle avait exclu, divers documents, dont la copie du/des rapports d'enquête interne anonymisés sur la base duquel le conseil d'administration avait décidé de son exclusion.

A l'appui de son recours, l'association faisait valoir que la production des éléments sollicités était susceptible d'emporter des conséquences manifestement excessives dès lors qu'une telle communication :

- n'était pas prévue par les statuts et le règlement intérieur de l'association, reconnue d'utilité publique ;
- contrevenait pour l'association à l'obligation qui lui incombait, en sa qualité d'employeur, de protéger ses salariés et de préserver leur anonymat ;

L'association faisait par ailleurs valoir que les éléments de l'enquête et le rapport du cabinet d'avocats mandaté relevaient de la protection des victimes présumées et des lanceurs d'alerte et que même anonymisés, l'identification des victimes resterait aisée.

A l'inverse, le fait que le/les rapports d'enquête ai(en)t été établi(s) par un cabinet d'avocats spécialement mandaté pour mener l'enquête interne et donc couverts par le secret professionnel, ne semble pas avoir été porté au débat pour faire échec à la demande de communication.

La cour d'appel de Paris n'a pas suivi l'argumentation de l'association, validant l'ordonnance de première instance qui avait ordonné la communication du rapport.

La solution, radicalement différente de celle de la cour d'appel de Toulouse, pourrait s'expliquer par des circonstances distinctes :

- il s'agissait d'une décision d'exclusion d'association d'un bénévole émanant du conseil d'administration de sorte que les principes propres à la matière prud'homale ne s'appliquaient pas ;
- le rapport d'enquête était expressément visé dans la décision d'exclusion et avait apparemment été particulièrement mis en exergue par le conseil d'administration pour justifier sa décision ;
- surtout, la décision d'exclusion avait semble-t-il uniquement permis à la personne sanctionnée d'avoir une idée très vague des griefs qui lui étaient reprochés ;
- enfin, c'était uniquement sur des versions anonymisées du ou des rapports d'enquête que portait la communication ordonnée par le juge des référés, de sorte que les risques de pression n'étaient pour la cour pas caractérisés.

C'est donc sur le fondement du principe du contradictoire et des droits de la défense que la cour d'appel a estimé qu'il y avait lieu de donner accès au rapport sur lequel le conseil d'administration s'est fondé pour que la personne exclue puisse « *prendre connaissance de la matérialité des agissements qui lui sont imputés et contester utilement la décision devant un juge* ».

Et c'est ce dernier point qui semble être central pour opérer l'équilibrage entre tous les intérêts en jeu.

Pour tenter de concilier ces deux décisions, on pourrait considérer (i) que la personne exclue ou licenciée doit être en mesure de connaître les manquements qui lui sont reprochés de façon « relativement précise » et (ii) que lorsque tel est le cas, la personne n'a plus d'intérêt légitime à obtenir le rapport d'enquête interne compte tenu des autres intérêts à protéger.

Pour toute question relative à cet article, vous pouvez contacter l'un des auteurs ci-dessous ou l'avocat de Latham & Watkins qui vous conseille habituellement :

Fabrice Fages

fabrice.fages@lw.com
+33.1.40.62.20.00
Paris

Elise Auvray

elise.auvray@lw.com
+33.1.40.62.20.48
Paris

Vous pourriez aussi être intéressé par

[New Whistleblower Protections in France: Considerations for Companies](#)

[France's New Guidelines on Deferred Prosecution Agreement Offer Welcome Clarity](#)

Client Alert est publié par Latham & Watkins en tant que service de reportage d'informations destiné aux clients et autres contacts. Les informations contenues dans cette publication ne doivent pas être interprétées comme des conseils juridiques. Si une analyse ou une explication plus approfondie du sujet est nécessaire, veuillez contacter l'avocat que vous consultez habituellement. L'invitation au contact n'est pas une sollicitation de travail juridique conformément aux lois des juridictions dans lesquelles les avocats de Latham sont autorisés à exercer. Une liste complète des alertes client de Latham est disponible sur www.lw.com. Si vous souhaitez mettre à jour vos coordonnées ou personnaliser les informations que vous recevez de Latham, [visitez notre page d'abonné](#).

Endnotes

¹ Rappelons qu'en application des principes de liberté de la preuve en matière prud'homal et du droit au procès équitable, la Cour de cassation a eu l'occasion d'énoncer dans un arrêt de 2023 que « *si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence* » (Soc., 19 avril 2023 n° 21-20.308).