

Aperçu rapide

AvoSial

AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

430

En questions : la compliance appliquée aux ressources humaines



Emmanuel DAUD,
avocat au barreau de Paris,
associé cabinet VIGO



Imane BELLO,
avocate au barreau de Paris,
cabinet VIGO,
chargée d'enseignement en éthique
numérique à Sciences Po Paris



Marie PERRAULT,
avocate aux barreaux de Paris,
New-York, Angleterre
et Pays de Galle, cabinet VIGO

DÉPUIS 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, la mise en place des programmes de conformité par les entreprises assujetties à cette obligation par l'article 17 de la loi a illustré la collaboration indispensable entre les fonctions clés au sein de chaque entité de l'entreprise, dont les directions des ressources humaines font nécessairement partie. Ainsi, cette dernière joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre transverse et pluridisciplinaire des politiques internes et dans la diffusion d'une culture de compliance.

Par ailleurs, les dernières recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA, 12 janv. 2021) indiquent que les entreprises doivent se doter d'une méthode d'enquête formalisée. Cette nouvelle procédure couplée à la multiplicité des mécanismes de signalement renforce le binôme « Conformité – Ressources Humaines » déjà bien établi en pratique en matière d'enquêtes internes.

1. Pourquoi faut-il impliquer les DRH dans la construction et la diffusion de la culture de la compliance ?

La construction et la diffusion de la culture d'intégrité conditionnent l'efficacité du dispositif de compliance. Tant sur le fond que sur la forme utilisée pour le diffuser, le programme de compliance doit refléter les valeurs de l'entreprise et intégrer les différentes parties prenantes.

La direction de ressources humaines, en tant que point de contact privilégié des employés et des instances représentatives du personnel, jouent un rôle clé dans la conduite du changement.

L'implication de la direction des ressources humaines dans la rédaction des procédures de gestion de conflits d'intérêts, de remise de cadeaux, d'invitations ou encore de sponsoring et de mécénat permet de s'assurer que les politiques mises en place sont construites sur-mesure et répondent aux spécificités opérationnelles de chaque entreprise sans oublier son histoire et ses valeurs.

Ndlr : Dans cette rubrique « En questions », en partenariat avec AvoSial, association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice, un membre de l'associa-

tion présente chaque mois un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

Les directions des ressources humaines sont également les principales interlocutrices des salariés concernant la formation et la sensibilisation au respect des lois et règlements, et cela dès leur arrivée au sein de l'entreprise et tout au long de leur carrière, tout particulièrement pour ceux identifiés comme les plus exposés aux risques pénaux.

Par ailleurs, la compliance devient de plus en plus un critère dans l'évaluation de la performance des collaborateurs. Les services en charge de la gestion du recrutement et des carrières doivent donc être consultés avant tout changement des obligations imposées aux collaborateurs.

2. Pourquoi la compliance vient-elle s'immiscer dans les enquêtes internes menées par les DRH ?

Les entreprises doivent faire face à des obligations multiples lors de la mise en œuvre de mécanismes de signalement (Loi Sapin II, devoir de vigilance, protection contre les violences sexistes et sexuelles, etc.). Les alertes pouvant provenir des salariés de l'entreprise mais également de parties prenantes externes, mener une politique de compliance solide commande donc une gestion efficace des alertes.

Les directions des ressources humaines sont en charge, depuis de nombreuses années, de la gestion des enquêtes internes en matière de droit du travail. Les notions de procès équitable et de droits de la défense faisant suite à la loi Sapin II et à la surveillance accrue des autorités de régulation et de la société civile ont affectées le déroulement des enquêtes internes apportant avec elle un besoin de formalisation supplémentaire afin de protéger les droits à la défense de chacune des parties impliquées.

En droit français, les salariés peuvent dénoncer tout comportement suspect (*C. trav., art. L. 1121-1 et L. 2281-1 et s.*), notamment relatifs à des actes de discrimination (*C. trav., art. L. 1132-3*), de harcèlement (*C. trav., art. L. 1152-2*) ou de corruption (*L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016, art. 8-1*). Dans certaines circonstances, il peut s'agir d'une obligation de dénonciation notamment lorsqu'un

danger grave et imminent pour la vie et la santé du salarié est en jeu (à titre d'exemple : *C. trav., art. L. 4131-1*).

3. Quel est le rôle du binôme « Ressources Humaines – Conformité » dans la gestion des enquêtes ?

À la suite de la réception d'alertes, l'employeur peut, et parfois doit, réaliser des enquêtes internes. L'enquête interne doit alors être justifiée et proportionnée par rapport aux faits à l'origine de l'enquête. Elle ne saurait non plus porter une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée (*CE, 2 mars 2020, n° 418640 : JurisData n° 2020-002856 ; JCP S 2020, 2051, note Y. Pagnerre*).

D'un point de vue opérationnel, les directions des ressources humaines doivent donc :

- participer à l'élaboration de la méthode d'enquête et plus particulièrement à la catégorisation des alertes ;
- être formées, avec l'équipe « conformité », aux problématiques sociales et pénales pouvant survenir au cours de l'enquête ;
- mener les entretiens aux côtés de l'équipe « conformité » ou des avocats en charge de l'enquête ;
- opérer avec prudence et discrétion pour apporter le soutien nécessaire aux salariés concernés ;
- assurer une communication constante avec le service « conformité » afin d'échanger sur les éventuelles difficultés ou signaux d'alerte relevés dans les enquêtes menées par les deux services ;
- protéger les lanceurs d'alerte en cas d'éventuelles représailles ;
- se coordonner avec l'équipe « conformité » et les avocats dans la gestion des sanctions disciplinaires et des contentieux.

L'essor de la compliance renforce donc la place centrale des directions des ressources humaines au sein de l'entreprise et les actuelles réflexions de codification des bonnes pratiques en matière d'enquête interne les incluront nécessairement dans le processus ; il faut s'en féliciter.



ZIBERMCODALE | 552 028 481 TICS PARIS ILLUSTRATION © PCH VECTON / FREPIK

Toute votre librairie en
Droit social disponible sur
boutique.lexisnexus.fr

Pensez-y !

