

Entretien avec **Karine Bézille**,
Sandra Hundsörfer
et **Sophie Marinier**,
avocates associées
Charlotte Sicsic,
avocate conseil



Enquête interne et RGPD : ce que les DRH doivent savoir

À l'heure où l'enquête interne s'impose comme un outil incontournable de gestion des risques, sa conformité au RGPD reste un exercice délicat. LPA Law en décrypte les obligations et les récentes évolutions jurisprudentielles.

L'enquête interne constitue-t-elle un traitement de données personnelles ?

Oui. Une enquête interne organisant des auditions de victimes supposées, de témoins et de personnes mises en cause, en vue d'établir un rapport, constitue un traitement de données personnelles au sens de l'article 4 du RGPD. L'employeur doit donc s'y conformer pleinement, dans un cadre qui reste, à ce jour, dépourvu de loi propre ; c'est donc à lui de définir ses règles, dans le respect des principes issus de la jurisprudence, du RGPD et, le cas échéant, du dispositif Sapin 2.

Quelles obligations pratiques pour les DRH ?

La CNIL a inscrit les traitements relatifs à la gestion des alertes et signalements professionnels sur sa liste de traitements nécessitant une analyse d'impact. Son référentiel, mis à jour en juillet 2023, fournit un cadre méthodologique complet : minimisation des données, sécurité, durée de conservation, information des personnes concernées.

« Le rapport d'enquête interne n'est pas une preuve parfaite : sa valeur probante dépend directement de la méthodologie adoptée et des éléments produits en justice. »

Les personnes auditionnées doivent être informées au préalable, notamment des finalités du traitement, de sa base légale, des destinataires et de leurs droits d'accès et d'opposition. Cette information peut, à titre exceptionnel, si les données sont collectées indirectement, être différée si une communication immédiate risque de compromettre l'enquête. L'employeur doit par ailleurs être vigilant sur la durée de conservation des comptes rendus et rapports, et tenir compte des délais contentieux.

L'anonymisation des comptes rendus d'audition constitue une bonne pratique essentielle, tant au regard du principe de minimisation des données que de la protection des témoins contre

les risques de représailles - à distinguer soigneusement de la simple pseudonymisation, qui se limite à remplacer un identifiant par un code, tout en conservant une table de correspondance permettant la ré-identification : la donnée reste alors une donnée personnelle au sens du RGPD. Une véritable anonymisation suppose de supprimer noms et éléments d'identification indirecte. En pratique, l'enquêteur conserve une version nominative à accès restreint ; seule la version anonymisée est diffusée.

Comment préserver l'anonymat des témoins sans fragiliser la preuve ?

La Cour de cassation distingue désormais nettement témoi-

gnages anonymes, inadmissibles comme fondement unique d'une décision, et témoignages anonymisés, rendus anonymes a posteriori mais dont l'identité reste connue de celui qui les produit. Par un arrêt de principe du 19 mars 2025, la chambre sociale a franchi un pas supplémentaire : elle admet que des témoignages anonymisés, même non corroborés par d'autres éléments, puissent être recevables lorsque leur production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte au principe d'égalité des armes est strictement proportionnée au but poursuivi. Dans cette affaire, l'intervention d'un commissaire de justice, garant de l'existence des témoins, de la réalité des craintes de représailles et de la fiabilité des auditions, a été déterminante. Ce recours constitue un moyen de sécurisation probatoire à considérer sérieusement.

Le rapport d'enquête fait-il foi devant le juge ?

Non. Le rapport d'enquête interne n'est pas une preuve parfaite : sa valeur probante dépend directement de la méthodologie adoptée et des éléments produits en justice. La Cour de cassation l'a clairement énoncé dans son arrêt du 18 juin 2025 : il appartient aux juges du fond d'apprécier librement la valeur

probante du rapport, au regard de son contenu et des autres éléments versés au débat. La rigueur méthodologique de l'enquête n'est donc pas une option.

Le salarié auditionné ou mis en cause peut-il s'opposer au traitement de ses données ?

Le Conseil d'État a tranché ce point fin 2025 : lorsque la licéité du traitement repose sur l'intérêt légitime de l'employeur, ce qui est le cas des enquêtes internes classiques, le droit d'opposition prévu à l'article 21 du RGPD est ouvert. L'employeur peut néanmoins refuser d'y faire droit s'il démontre des motifs légitimes et impérieux, ou la nécessité du traitement pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice. En revanche, ce droit d'opposition est exclu lorsque le traitement est fondé sur une obligation légale, comme dans le cas des enquêtes relevant du droit d'alerte ou de la loi Sapin 2.

Le droit d'accès ouvre-t-il un droit à l'intégralité du dossier ?

Non. Le droit d'accès porte sur les données personnelles du salarié demandeur, et non sur le dossier d'enquête dans sa globalité. L'employeur ne peut opposer un refus de principe au droit d'accès du salarié, sauf à démontrer le caractère « manifes-

tement infondé ou excessif » de la demande, mais il conserve le droit, et même le devoir, d'occulter les informations susceptibles de porter atteinte aux droits et libertés d'autrui : concrètement, caviarder les données personnelles des tiers (témoins et lanceurs d'alerte), tout en communiquant les données personnelles du demandeur.

Quelles missions menez-vous pour vos clients en matière d'enquête ?

Nous accompagnons les équipes RH dans la conduite des enquêtes internes, ou intervenons directement comme avocats enquêteurs. Notre déontologie - indépendance, loyauté, confidentialité - et notre expertise juridique offrent des garanties essentielles, particulièrement dans les dossiers sensibles ou à fort risque contentieux.

Contact :

- 136, avenue des Champs-Élysées
75008 Paris
- 01 53 93 30 00
- kbezille@lpalaw.com
- www.lpalaw.com

« Nous accompagnons les équipes RH dans la conduite des enquêtes internes, ou intervenons directement comme avocats enquêteurs. »