ENQUÊTES INTERNES. Saisi en référé d'une requête de communication des pièces d'une enquête interne sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, le juge doit procéder à une appréciation *in concreto* afin de déterminer si cette communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et, le cas échéant, cantonner le périmètre de la production des éléments sollicités en cas d'atteinte aux droits d'autres salariés.

La transmission des pièces de l'enquête interne est-elle exigible par un salarié ?

César Solis, Avocat en droit social, cabinet Steering Legal

L'année 2025 aura été une année marquante, et riche en enseignements pratiques[1], dans la définition d'un *modus operandi* de la méthodologie d'une enquête interne RH, en l'absence d'un cadre législatif en la matière.

Soulignons la décision du Défenseur des droits du 5 février 2025[2], ainsi que l'arrêt de la chambre sociale de la Haute Cour du 18 juin 2025[3], qui auront émis de précieuses recommandations, et contribué à consolider les lignes directrices, et les bonnes pratiques à suivre pour s'assurer, au cas par cas, de la complétude de l'enquête lors de sa mise en œuvre.

L'enjeu est de taille puisqu'en cas de litige, la valeur probante de l'enquête est conditionnée par son exhaustivité qui s'apprécie au cas par cas par le juge.

Mais nous avions encore peu de décisions relatives à des demandes postérieures à la clôture d'une enquête interne. Quel sort faut-il réserver à une demande d'accès aux éléments de l'enquête interne après sa clôture ?

À quelles conditions un salarié, souvent celui à l'origine d'une alerte ayant donné lieu au déclenchement de l'enquête, dispose-t-il d'un motif légitime pour demander, en référé, et obtenir la communication des pièces de cette dernière sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile ?

Dans la mesure où une enquête interne contient souvent des données personnelles d'autres salariés auditionnés, protégées par la confidentialité et le respect de la vie privée, le salarié peut-il invoquer son droit d'accès (RGPD, art. 15) pour obtenir les données personnelles le concernant, en l'absence même de tout litige sur le fond ?

Dans quelle mesure, le juge doit-il faire droit à ces demandes ?

C'est dans les réponses à ces questions pratiques que réside l'intérêt de l'arrêt de la Cour d'appel d'Angers du 25 septembre 2025[4].

UN BREF RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Évoquant des faits de harcèlement et de discrimination, liés à sa situation de handicap, une salariée dénonce auprès de sa direction les agissements de sa supérieure hiérarchique en décembre 2023.

Dès janvier 2024, la direction des ressources humaines (DRH) mandate alors deux élus du comité social et économique (CSE) ainsi que la référente harcèlement pour mener une enquête interne sur les faits dénoncés.

Entre-temps, la salariée est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail, son état de santé faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Après avoir été conviée à un entretien préalable, la salariée est licenciée le 22 mars 2024 pour inaptitude d'origine non professionnelle.

Postérieurement à son licenciement, en avril 2024, lors d'une réunion du CSE, les élus mandatés effectuent une restitution des résultats de l'enquête qui n'a pas retenu l'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination.

Une réunion avec la salariée est alors organisée lors de laquelle les élus du CSE lui restituent oralement les conclusions de l'enquête mais refusent de lui communiquer les éléments de celle-ci, malgré la demande expresse de la salariée.

Sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, la salariée saisit alors, par requête, la formation de référé du Conseil de prud'hommes d'Angers le 28 août 2024 afin d'obtenir la condamnation de la société à lui communiquer l'intégralité des éléments constituant l'enquête interne, « en particulier le compte-rendu d'audition de cette dernière [celui de la salariée supposée harcelante] et le rapport final ».

Déboutée en première instance, la salariée interjette appel.

À l'appui de son appel, la salariée estime qu'elle a un intérêt légitime, au sens de l'article 145 du Code de procédure civile, à solliciter les documents de l'enquête « afin de faire valoir ses droits dans le cadre d'une action au fond » en discrimination, harcèlement et en contestation de son licenciement pour inaptitude. Elle soutient, par ailleurs, devoir disposer d'un droit d'accès direct garanti par l'article 15 du Règlement général sur la protection des données (RGPD) à obtenir les données personnelles la concernant.

De son côté, l'employeur allègue essentiellement ne pas être en possession des éléments constituant l'enquête interne « lesquels sont entre les seules mains du CSE » et indique que cela ne peut lui être reproché dans ●●●

1. C. Solis, Enquêtes internes : une procédure à pratiquer avec précaution, SSL n° 2131, 24 mars 2025, p. 5 et s.
2. Défenseur des droits, 5 févr. 2025, déc. n° 2025-019.
3. Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022 FS-B ; C. Solis. L'encadrement renforcé des enquêtes internes par le juge : entre droit à la preuve et garantie des droits fondamentaux, SSL n° 2152, 22 sept.2025, p. 28 et s.
4. CA Angers, 25 sept.2025, n° 24/00550.