

L'AVOCAT, TIERS DE CONFIANCE POUR LES ENTREPRISES

LIONEL PARAIRE FONDATEUR DU CABINET GALION

L'enquête interne s'impose peu à peu comme un outil de gestion des risques sociaux et de conformité dans les entreprises. Pour éclairer les dirigeants sur ce dispositif, Lionel Paraire partage avec nous son regard et son expérience de praticien. Il est avocat, fondateur du cabinet Galion, et membre de l'Association nationale des avocats enquêteurs en droit social.



On parle de plus en plus d'enquêtes internes dans les entreprises. En tant qu'avocat, comment abordez-vous cette procédure émergente ?

J'aborde l'enquête interne comme un nouveau champ d'action à part entière pour l'avocat en droit social. Cette pratique provient avant tout d'une évolution jurisprudentielle : la Cour de cassation invite les employeurs à diligenter une enquête, lorsqu'un salarié se plaint de harcèlement moral ou de discrimination. Ce n'est évidemment pas le seul moyen de traiter ces situations, mais c'est devenu l'un des outils les plus utilisés pour démontrer que l'employeur a pris toutes les mesures utiles, afin de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Dans une perspective de contentieux éventuel, l'enquête constitue d'ailleurs l'une des premières pièces du dossier. Elle permet à l'entreprise de montrer à la juridiction saisie qu'elle n'est pas restée inactive face à l'alerte et qu'elle a cherché à établir les faits de manière sérieuse et contradictoire. L'arrivée d'un enquêteur au sein d'une entreprise ou d'une équipe peut susciter des craintes ou des tensions ; notre rôle est donc d'expliquer la démarche,

d'en rappeler les enjeux et de veiller à ce qu'elle soit conduite avec indépendance et professionnalisme.

Quels sont, dans votre expérience, les facteurs décisifs pour qu'une enquête interne soit efficace et opérationnelle ?

Une enquête interne doit respecter des principes directeurs essentiels : discrétion, impartialité et respect des droits de la défense. Les personnes entendues doivent comprendre que l'avocat enquêteur est totalement indépendant et qu'il intervient dans un cadre protecteur. C'est précisément là que notre déontologie joue un rôle déterminant. Les règles auxquelles nous sommes attachés certifient une compétence, mais surtout des valeurs et des méthodes qui instaurent la confiance. Un salarié acceptera plus facilement de livrer des informations sensibles s'il sait que celui qui l'écoute est soumis à des obligations strictes de probité et de confidentialité. L'efficacité repose également sur la capacité à intervenir au bon moment, à organiser des interviews contradictoires et à restituer un rapport exploitable pour la prise de décision. Cette dimension opérationnelle est

capitale : l'enquête doit permettre soit d'apaiser la situation, soit de fonder des mesures disciplinaires ou organisationnelles pertinentes.

Dans une perspective plus large, pourquoi faire appel à un avocat comme partenaire d'une entreprise ?

Nous ne devons pas être cantonnés au seul contentieux. Les risques évoluent en permanence et exigent une information actualisée. En tant que partenaires des dirigeants, nous aidons à identifier très en amont les situations à risque et à orienter nos clients vers une enquête ou une médiation lorsque cela s'avère nécessaire. L'avocat est aussi un tiers de confiance qui fait bénéficier l'entreprise des nombreuses situations déjà rencontrées au cours de sa carrière. Cette relation dépasse la défense contentieuse : elle inclut l'audit, la formation et l'accompagnement stratégique dans un environnement de conformité de plus en plus complexe. C'est ce positionnement global qui, à mon sens, fait de l'avocat l'interlocuteur le mieux à même d'assister durablement les entreprises. ♦

PROPOS RECUEILLIS PAR MATTHIEU BINDER