

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

(...)

Siég. : Mme **M. Messiaen**, MM. **D. Abels** et **D. Spinello**.

Greffier : Mme **V. Henry**.

Plaid. : M^{rs} **H. Deckers** et **E. de Hepcee** (*loco* **H.-Fr. Lenaerts**).

J.L.M.B. 25/265

Observations

Les enquêtes internes en entreprise. Relecture de l'arrêt de la cour du travail de Mons à la lumière de la loi du 18 mai 2024

1. Dans l'arrêt annoté, la cour du travail était appelée à se prononcer sur la validité d'un licenciement pour motif grave précédé d'une enquête interne.

Une travailleuse était employée au sein d'un établissement bancaire. Son employeur avait été informé, à la suite d'une plainte déposée par la belle-mère de la travailleuse, que celle-ci aurait consulté les mouvements bancaires de plusieurs membres de sa belle-famille. Le service *Inspection & Internal Investigations* de l'entreprise a alors été chargé de procéder à des vérifications internes. À l'issue de celles-ci, l'employée a été entendue, avant que l'employeur ne décide de procéder à son licenciement pour motif grave.

La travailleuse a contesté cette décision et a porté l'affaire en justice. En degré d'appel, la cour du travail a non seulement confirmé le licenciement pour motif grave, mais s'est également prononcée sur la conformité des méthodes d'investigation utilisées par l'employeur au regard de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé. Elle a assez aisément conclu que la mesure était exclue du champ d'application de cette loi.

2. Cette matière a connu une importante évolution depuis l'arrêt annoté puisque la loi du 19 juillet 1991 a été abrogée et remplacée par la loi du 18 mai 2024 réglementant la recherche privée⁴. Le législateur estimait, en effet, que l'ancienne loi était devenue obsolète et qu'elle ne tenait pas compte des nouvelles règles de droit, des nouvelles manières de travailler et des nouvelles possibilités de recherche⁵.

Bien que le législateur ait affirmé que, par rapport à la loi de 1991, « le champ d'application de la loi n'est pas fondamentalement modifié, ni dans son contenu, ni dans sa définition »⁶, l'on peut s'interroger sur l'issue qu'aurait connue l'affaire si elle avait été jugée sous l'empire de la nouvelle loi. Cette décision offre ainsi l'occasion d'examiner la loi du 18 mai 2024⁷.

3. Aujourd'hui, au sens de l'article 3 de la loi du 18 mai 2024, sont considérées comme des activités de recherche privée celles qui rencontrent simultanément les conditions suivantes :

⁴ Loi du 18 mai 2024 réglementant la recherche privée, *M.B.*, 21 mai 2024.

⁵ Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 4.

⁶ Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 12.

⁷ Pour une étude plus approfondie de la loi, voy. not. M. SCHELKENS et K. XHEBEXHIA, « Les enquêtes internes en entreprise. État des lieux à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation du 23 avril 2024 et de la nouvelle loi sur la recherche privée », *J.T.*, 2025, pp. 69-81 ; J. HOFKENS *et al.*, « L'impact de la nouvelle loi réglementant la recherche privée sur les enquêtes des services R.H. », *Orientations*, 2025, pp. 2-23.

- 1° être exercées par une personne physique ;
- 2° l'être sur mission d'un mandant ;
- 3° consister à collecter des renseignements obtenus par le traitement d'informations relatives à des personnes physiques ou morales ou concernant les circonstances précises de faits commis par ces personnes ;
- 4° viser à fournir les renseignements obtenus au mandant afin de préserver les intérêts de celui-ci dans le cadre d'un conflit effectif ou d'un conflit potentiel ou à rechercher des personnes disparues ou des biens perdus ou volés.

Lorsqu'on effectue des recherches d'informations dans ce cadre, la loi du 18 mai 2024 s'applique.

Toutefois, la loi prévoit plusieurs « cas d'exclusion » qu'elle ne considère pas être des activités de recherche privée, comme celui où l'activité est exercée par un expert désigné par les autorités judiciaires⁸ ou lorsqu'il s'agit d'activités financières réglementées soumises à une surveillance financière spécifique⁹. Certaines professions sont également exclues du champ d'application de la loi, notamment celles d'avocat et de notaire¹⁰, mais aussi les professions où la seule activité de collecte d'informations est exclusivement exercée auprès de l'intéressé¹¹.

4. L'application de la loi entraîne évidemment plusieurs conséquences, qui divergent d'un acteur à l'autre. Dans le cadre d'une enquête en entreprise, les principales peuvent, de manière non exhaustive, être résumées comme suit.

D'abord, un employeur – qui sera le « mandant » au sens de l'article 2, alinéa 1^{er}, 7°, de la loi – ne peut diligenter une enquête privée à l'égard d'un travailleur que si cette possibilité, ainsi que ses modalités, sont prévues de manière explicite et transparente dans un règlement¹². La loi ne précise toutefois pas la forme exacte que doit revêtir ce règlement.

Ensuite, la personne qui accepte la mission d'enquête – le « mandataire » au sens de l'article 2, alinéa 1^{er}, 8° – doit disposer d'une autorisation délivrée par le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions¹³. Cette autorisation n'est accordée qu'aux mandataires qui respectent l'ensemble des dispositions de la nouvelle loi, ainsi que les conditions minimales d'agrément et les règles de conduite, lesquelles doivent encore être définies par un arrêté royal distinct¹⁴.

Par ailleurs, tant le mandataire que l'enquêteur privé – c'est-à-dire la personne physique qui mène effectivement les investigations (par exemple, le salarié du mandataire) – doivent être titulaires d'une carte d'identification également délivrée par le ministre de l'Intérieur¹⁵.

Lorsqu'il accepte la mission confiée par le mandant, le mandataire doit vérifier que ce dernier poursuit un but légitime¹⁶. Le mandant et le mandataire doivent également établir un « document écrit de mission d'enquête » avant l'exécution de la mission¹⁷.

⁸ Article 4, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi.

⁹ Article 4, alinéa 1^{er}, 8°, de la loi.

¹⁰ Article 4, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi.

¹¹ Article 4, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi.

¹² Article 65 de la loi.

¹³ Article 7 de la loi.

¹⁴ Articles 14-22 de la loi.

¹⁵ Article 43 de la loi.

¹⁶ Article 63 de la loi.

¹⁷ Article 66 de la loi.

Durant l'exécution de l'enquête, la loi impose encore le respect de plusieurs conditions de validité des actes d'investigation menés¹⁸ (telles que les interviews ou les observations), notamment en matière de transparence, de proportionnalité et de respect de la vie privée.

Enfin, au terme de sa mission, le mandataire doit transmettre un rapport d'enquête écrit au mandant, au plus tard dans le mois qui suit le dernier acte d'enquête¹⁹.

5. Les grandes lignes du cadre théorique étant posées, l'on peut désormais aborder la question suivante : une espèce identique à celle tranchée par la cour du travail de Mons tombe-t-elle ou non dans le champ d'application de la nouvelle loi ?

Si la réunion des quatre conditions de l'article 3 ne prête pas à discussion, en ce qu'il s'agit d'activités de recherche privée, la question de savoir si l'on rencontre un des cas d'exclusion de l'article 4 pose plus de difficultés. La solution dépend de l'acte posé par le service *Inspection & Internal Investigations* de l'employeur.

5.1. Tout d'abord, ce service doit vérifier que la travailleuse a effectivement consulté les mouvements bancaires des personnes visées dans la dénonciation.

En application de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, l'employeur, en tant qu'établissement bancaire, a une obligation légale de mettre en place une cellule de contrôle interne. L'article 21 de la loi précitée dispose que :

« Tout établissement de crédit doit disposer d'un dispositif solide et adéquat d'organisation d'entreprise, dont des mesures de surveillance, en vue de garantir une gestion efficace et prudente de l'établissement, reposant notamment sur :

(...)

3° des procédures efficaces d'identification, de mesure, de gestion, de suivi et de reporting interne des risques auxquels l'établissement est susceptible d'être exposé, y compris la prévention des conflits d'intérêts ;

4° des fonctions d'audit interne, de gestion des risques et de conformité (compliance) indépendantes adéquates ;

5° une politique d'intégrité adéquate ;

(...)

7° des mécanismes de contrôle et de sécurité dans le domaine informatique appropriés aux activités de l'établissement et suffisamment solides pour garantir la sécurité et l'authentification des moyens de transfert de l'information, réduire au minimum le risque de corruption des données et d'accès non autorisé et empêcher les fuites d'informations afin de maintenir en permanence la confidentialité des données (...).

A priori, l'on pourrait soutenir que le service de l'employeur est exclu de la loi sur les enquêtes privées en application de l'article 4, 8°, dès lors que, comme nous l'avons précédemment vu, il s'inscrit dans le cadre d'activités financières réglementées soumises à une surveillance financière spécifique.

Tel n'est cependant pas le cas. En effet, les travaux préparatoires précisent que :

« L'exception prévue au 8° ne s'applique pas aux activités qui concernent la recherche du personnel ou des clients dans le cadre d'un conflit que l'institution a avec les catégories de personnes susmentionnées. La disposition ne prévoit pas non plus d'exception générale pour les actes de recherche sans lien avec les activités

¹⁸ Voy. articles 80-97 de la loi.

¹⁹ Article 68 de la loi.

financières/bancaires et/ou d'assurance. Nous pensons ici, par exemple, aux recherches menées par le secteur bancaire sur des fraudes concernant des congés de maladie du personnel travaillant dans la banque. Il n'y a aucune raison pour que le personnel du secteur bancaire ou des assurances soit soumis à des règles différentes de celles du personnel d'autres secteurs »²⁰.

L'on peut raisonnablement estimer que le cas d'espèce s'apparente à l'hypothèse visée par le législateur. Dans les deux situations, l'employeur – une institution bancaire – mène des investigations dans le contexte d'un conflit potentiel l'opposant à un membre de son personnel. Les méthodes d'enquête employées ne le sont pas en raison des obligations légales propres au secteur bancaire et n'entretiennent aucun lien direct avec les activités financières ou bancaires de l'employeur. Par conséquent, il nous paraît exclu que le cas d'espèce puisse relever de l'exception prévue à l'article 4, 8°, de la loi précitée²¹.

Il en résulte que la loi du 18 mai 2024 trouve à s'appliquer, contrairement à ce qu'avait retenu la cour du travail de Mons s'agissant de la loi du 19 juillet 1991.

5.2. Ensuite, le service *Inspection & Internal Investigations* procède à l'audition de la travailleuse. S'agissant de cet acte d'enquête particulier, l'intervention de ce service aurait pu, *a priori*, être exclue du champ d'application de la loi, en vertu de l'article 4, 2°, dès lors que la collecte d'informations est « exclusivement exercée auprès de l'intéressé », en l'occurrence, la travailleuse elle-même.

Ainsi, le service de l'employeur n'interroge pas, par exemple, un collègue de bureau de la travailleuse concernée ou toute autre personne susceptible d'avoir connaissance des faits qui font l'objet de l'enquête.

Ce motif d'exclusion – à savoir, la situation dans laquelle la collecte d'informations est exclusivement exercée auprès de l'intéressé – existait déjà sous l'empire de l'ancienne législation. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 30 juillet 1994²² disposait en effet que les activités de recueil d'informations visées par la loi du 19 juillet 1991 étaient exclues de son champ d'application, « pour autant que ce recueil se fasse exclusivement auprès des intéressés ». C'est d'ailleurs sur la base de cette disposition que la cour du travail, dans l'arrêt annoté, avait conclu à l'inapplicabilité de la loi de 1991.

Se pose alors la question de savoir si l'exclusion prévue par l'arrêté royal de 1994 est identique à celle désormais consacrée par l'article 4, 2°, de la loi du 18 mai 2024. Les travaux préparatoires de cette loi précisent que les cas d'exclusion visés par l'article 4 reprennent ceux déjà prévus par l'arrêté royal précité²³. Toutefois, une divergence terminologique mérite attention : alors que l'arrêté royal faisait référence aux « activités » de recueil d'informations, la loi de 2024 introduit une nouvelle formulation, plus restrictive, en parlant de « professions dont la seule activité de collecte d'informations est exclusivement exercée auprès de l'intéressé ».

Deux interprétations sont par conséquent envisageables.

Compte tenu de la volonté exprimée par le législateur de reconduire les exclusions déjà prévues en 1994, il peut être soutenu que, si le service se limite à auditionner la

²⁰ Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 17.

²¹ Une hypothèse similaire est également abordée par M. SCHELKENS et K. XHEBEXHIA, *op. cit.*, p. 76. Voy. aussi J. HOFKENS *et al.*, *op. cit.*, p. 4.

²² Arrêté royal du 30 juillet 1994 établissant la liste des professions et des activités ne devant pas être considérées comme visées par la loi organisant la profession de détective privé, *M.B.*, 30 septembre 1994.

²³ Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 15.

travailleuse sur les faits qui lui sont reprochés, sans procéder à d'autres vérifications ni recoupements d'informations internes, l'issue du litige est la même – à savoir, l'exclusion du cas d'espèce du champ d'application de la nouvelle législation sur la recherche privée –, que celui-ci soit examiné au regard de la loi de 1991 ou de la loi de 2024. En effet, dans une telle hypothèse, la collecte d'informations est exclusivement « exercée auprès de l'intéressée », peu importe que, dans d'autres contextes, le service concerné soit amené à recueillir des données auprès de tiers ou à effectuer des investigations sur son système informatique.

En revanche, si l'on retient une interprétation textuelle, le service *Inspection & Internal Investigations* n'est pas exclu du champ d'application de la loi nouvelle, étant donné qu'il n'exerce pas uniquement ses activités de collecte de données auprès des intéressés.

En l'occurrence, le service a toutefois mené des recherches au sein des systèmes informatiques de l'entreprise afin d'identifier les comptes consultés par la travailleuse. Ce faisant, il a en toute hypothèse dépassé le cadre d'une collecte exclusivement exercée auprès de l'intéressée, ce qui entraîne l'application de la loi de 2024.

Dans ce contexte, l'audition de la travailleuse doit être menée conformément aux articles 83 et suivants de la loi du 18 mai 2024, qui encadre les interviews dans le cadre d'activités de recherche privée. Cette disposition impose plusieurs obligations qui visent à garantir les droits de la défense de la personne interrogée. Par exemple, la travailleuse doit être informée de son droit d'être assistée par une personne de son choix lors de son audition et de ne pas être obligée de répondre aux questions posées. La loi de 1991 était, elle, muette sur la question.

6. Dès lors que l'on conclut à l'applicabilité de la loi du 18 mai 2024, se pose la question des conséquences auxquelles l'employeur s'expose en cas de non-respect de ses dispositions²⁴.

Outre le risque pour un employeur de se voir infliger un avertissement ou une amende administrative²⁵, le sort d'une enquête dépend aujourd'hui de la disposition violée et du fait qu'elle soit ou non prescrite à peine de nullité et ce, en vertu de la jurisprudence Antigone telle que dégagée par la Cour de cassation en matière civile²⁶. Selon cette jurisprudence, en matière civile, une preuve obtenue de manière illégale ne sera écartée que si son obtention compromet sa fiabilité ou le droit à un procès équitable, sauf disposition contraire expresse de la loi.

À titre d'exemple, si les membres du département *Inspection & Internal Investigations* ne disposent pas de l'autorisation gouvernementale requise par l'article 7 de la loi, l'enquête est considérée comme nulle. Les preuves ainsi recueillies ne pourront alors pas être produites devant la cour du travail.

En revanche, si le service dispose bien de l'autorisation, mais n'a pas transmis son rapport d'enquête à l'employeur dans le mois suivant le dernier acte d'investigation²⁷, l'enquête est qualifiée d'irrégulière. Dans ce cas, les juges auront la possibilité d'apprécier dans quelle mesure les preuves peuvent malgré tout être utilisées pour fonder un licenciement pour motif grave.

²⁴ À ce sujet, voy. M. VAESSEN, « "Si ce n'est toi, c'est donc ton frère" : Le juge, Antigone et la recherche privée après l'entrée en vigueur de la loi du 18 mai 2024 », *Revue de droit pénal et de criminologie*, 2025, pp. 169-186.

²⁵ Articles 147 et 151.

²⁶ Cass., 10 mars 2008, *R.C.J.B.*, 2009, p. 325 et note F. KÉFER ; Cass., 14 juin 2021, *J.T.*, 2021, p. 551 et note de D. MOUGENOT ; J. HOFKENS *et al.*, *op. cit.*, p. 22.

²⁷ Conformément à ce que requiert l'article 68 de la nouvelle loi.

7. Avant de conclure, il convient de souligner que la loi prévoit une dérogation pour « les membres du service du personnel qui exercent des activités de recherche privée pour les besoins propres de leur employeur, dans le cadre d'une enquête d'incident à charge des employés de cet employeur ». Ceux-ci sont dispensés de détenir une carte d'identification délivrée par le ministre de l'Intérieur.

Ni la loi ni les travaux préparatoires ne définissent toutefois précisément ce qu'il faut entendre par « service du personnel » ou par « enquête d'incident », ce qui laisse, une nouvelle fois, subsister une zone d'ombre.

Cette dérogation permet uniquement au personnel de ces services d'exercer des activités de recherche pour leur compte sans devoir remplir les conditions d'autorisation qui s'appliquent aux enquêtes privées en général²⁸. Elle ne constitue toutefois pas une exonération générale : les membres du personnel concernés restent tenus de respecter l'ensemble des autres dispositions prévues par la loi. La volonté du législateur est sans équivoque : il s'agit d'assurer une protection juridique effective aux personnes faisant l'objet d'une enquête privée, quel que soit l'auteur de celle-ci, tout en veillant à concilier cette exigence avec les intérêts légitimes des enquêteurs et de leurs mandants liés à la recherche de la vérité²⁹.

Dans notre cas d'espèce, même si la travailleuse est interrogée non pas par des membres du service *Inspection & Internal Investigations* mais par un employé du service des ressources humaines, les règles encadrant la conduite des interviews doivent, en tout état de cause, être respectées.

8. Cet exercice pratique, mené au départ de l'arrêt de la cour du travail de Mons, démontre que, contrairement à ce qu'avait exprimé le législateur³⁰, la loi du 18 mai 2024 a un champ d'application plus large que la loi de 1991, qui régissait précédemment la matière. En effet, alors que la cour du travail a conclu à l'inapplicabilité de la loi de 1991, il n'est pas certain qu'elle aboutisse à la même décision si les faits de l'espèce survenaient sous l'empire de la loi nouvelle.

Compte tenu de la portée que la loi du 18 mai 2024 est susceptible d'avoir au sein des entreprises, cette nouvelle législation réglementant la recherche privée sera sans doute plus fréquemment invoquée devant les juridictions du travail que la loi à laquelle elle succède, notamment dans le cadre de litiges portant sur la régularité d'un licenciement qui implique des actes d'investigation menés par l'employeur.

Alice JANOT
Assistante à l'ULiège
Avocate au barreau de Liège-Huy

²⁸ Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 40.

²⁹ Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 41.

³⁰ Le législateur considère en effet que « la loi [de 1991] comprenait l'ensemble du champ de la recherche privée. Le législateur n'avait laissé aucun doute subsister en la matière et cela reste l'option dans la nouvelle loi » (Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 7). Il relève également que « le champ d'application de la loi n'est pas fondamentalement modifié, ni dans son contenu, ni dans sa définition » (Projet de loi réglementant la recherche privée, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, n° 3935/001, p. 12).