



Fiche Repères



Niveau
de prévention

Partie 5 Mettre en place un dispositif de traitement des VSST

Pourquoi et comment mener une enquête ?

Objectifs

- Identifier les différents types d'enquêtes.
- Disposer de repères et de ressources pour mener une enquête interne ou externe.

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), cette fiche a pour objectif de **permettre aux référentes et référents** « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur - **et plus largement aux acteurs de la prévention des VSST** - de **disposer d'éléments pour mener une enquête** lorsque la piste d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle ne peut être écartée et que les faits ne peuvent être établis autrement.

Cette fiche décrit les différents types d'enquêtes, donne des conseils pour les mener et identifie des points d'attention.

Elle complète la fiche ci-dessous :

- ▶ **FICHE REPÈRES** Comment élaborer la procédure de recueil et de traitement des signalements des VSST ?

Sur le volet juridique, l'Anact conseille aux lecteurs de procéder à des vérifications pour tenir compte des évolutions de la jurisprudence.

À quoi sert une enquête ?

En cas d'alerte sur une situation de VSST, l'objectif d'une enquête est de vérifier la réalité des faits allégués. Elle permet si besoin à l'employeur de prendre des mesures conservatoires ainsi que des sanctions adaptées.

Quand une enquête est-elle obligatoire sur le plan juridique ?

L'enquête est obligatoire quand :

- **l'employeur est saisi par le CSE dans le cadre de ses droits d'alerte.** L'employeur est alors dans l'obligation de procéder à une enquête et de prendre les mesures pour remédier à la situation (L.2312-59 et 60 et L 4132-2) ;
- **en cas de suspicion de harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle,** que les faits soient révélés par la personne qui s'en estime victime ou par un témoin, dès lors que les faits ne peuvent être établis autrement.

L'enquête relève de la responsabilité de l'employeur qui peut associer le CSE. Le CSE peut également mener sa propre enquête.

1. [Décision cadre 2025-019 du 5 février 2025 du Défenseur des droits](#)

Recommandations du Défenseur des droits¹

Décision- cadre n°2025-19 du 5 février 25 du Défenseur des droits relative à des recommandations générales pour les employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées suite à signalement pour discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé ou public

« Saisie de nombreuses réclamations soulevant des difficultés liées aux enquêtes internes menées par les employeurs publics et privés en matière de discrimination ou harcèlement sexuel, la Défenseure des droits rappelle que lorsque l'employeur reçoit un tel signalement et si celui-ci nécessite des investigations complémentaires, il est tenu d'ouvrir une enquête interne et de prendre des mesures conservatoires pour protéger la victime présumée. L'enquête peut être réalisée en interne ou confiée à un prestataire extérieur.

Elle a pour objectif d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits, en recherchant s'il existe un faisceau d'indices convergents laissant présumer une discrimination ou harcèlement sexuel. Si l'enquête interne confirme qu'une discrimination ou un harcèlement sexuel a eu lieu, et dans le cas où son auteur est identifié, celui-ci doit être sanctionné par l'employeur. Une méthodologie rigoureuse est donc essentielle.

En examinant les réclamations qui lui sont soumises, la Défenseure des droits a néanmoins constaté une forte disparité des pratiques et de nombreux manquements dans l'organisation et la réalisation des enquêtes internes par les employeurs qui conduisent à fragiliser la qualification juridique des faits dénoncés par le salarié ou l'agent et à prendre des mesures de prévention et de protection insuffisantes. En conséquence, la Défenseure des droits publie a décidé d'adresser des recommandations aux employeurs privés et publics pour les accompagner dans le traitement des signalements de discrimination. Ces recommandations, illustrées de nombreux exemples concrets, portent sur chaque étape de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles suites disciplinaires contre la personne mise en cause. Elles proposent aux employeurs une méthodologie respectueuse des principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur. »

Quels sont les enjeux d'une enquête ?

Respect des obligations légales

Dans le code du Travail, l'enquête n'est pas obligatoire pour imputer la faute et sanctionner si l'employeur a tous les éléments.

Toutefois, l'employeur qui ne fait pas d'enquête met en jeu sa responsabilité (faute inexcusable, manquement à l'obligation de sécurité), et ce même si la personne qui s'estime victime ne souhaite pas d'enquête.



ATTENTION

La réalisation d'une enquête n'est pas suffisante pour écarter la responsabilité de l'employeur. Celui-ci doit prouver qu'il avait pris toutes les mesures de prévention au préalable et notamment qu'il a appliqué les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L.4121-2 du code du Travail.

Pour que le **manquement à l'obligation générale de sécurité** ne soit pas retenu par les juges, l'employeur doit pouvoir prouver les 3 points suivants, et dans cet ordre :

- l'employeur est intervenu dès qu'il a eu connaissance des faits ;
- il peut justifier de la mise en œuvre préalable de tous les principes de prévention (dont l'évaluation des risques dans le DUERP);
- Il a mis en place une procédure ou des dispositions pour que les faits ne se reproduisent pas.

Soutien et accompagnement des personnes

Une enquête rigoureuse suivie des mesures appropriées permet :

- de prendre des mesures de protection des personnes (personnes qui s'estiment victimes, témoins) ;
- de leur montrer qu'elles sont entendues et respectées ;
- en cas de VSST avérée d'établir le caractère justifié et proportionné de la sanction disciplinaire que prendra l'employeur à l'encontre de l'auteur des faits. Pour mémoire, les juges considèrent que le harcèlement sexuel avéré constitue nécessairement une faute grave.

Prévention

Une enquête suivie de mesures adaptées contribue :

- à identifier des facteurs de risques qui nécessitent des actions correctives pour prévenir de futures violences ;
- à créer un environnement de travail sain ;
- à permettre aux employés de travailler en sécurité.

Culture d'entreprise

En procédant à une enquête, l'entreprise peut :

- identifier des points de vigilance ou des faiblesses dans sa culture interne, ses pratiques de gestion des ressources humaines, de management, de communication ;
- construire des mesures pour renforcer la culture interne en matière de respect, d'égalité et la mise en œuvre de sa politique de « tolérance zéro » envers les propos et comportements à connotation sexiste ou sexuelle.

Quels sont les différents types d'enquête ?

Rappel

L'employeur est responsable de la qualification des faits et des mesures à prendre.

LES ENQUÊTES INTERNES	
<p>Enquête déclenchée par l'employeur</p>	<p>L'objectif est de répondre à l'obligation de sécurité et de prévention à laquelle est soumis l'employeur en cas de suspicion de harcèlement sexuel ou agression sexuelle. L'employeur est toujours légitime à mener une enquête dans son entreprise.</p> <p>L'enquête a pour objectif de vérifier les faits. Elle doit permettre à l'employeur de prendre les mesures de protection et si besoin les sanctions adaptées. L'employeur peut associer le CSE s'il le souhaite. On parle d'enquête paritaire en cas de définition conjointe des conditions de mise en œuvre.</p>
<p>Enquête suite à une alerte d'au moins un membre du CSE</p>	<p>En présence d'un danger grave et imminent concernant un salarié ou une salariée, le CSE est en droit d'exercer son droit d'alerte en informant l'employeur.</p> <p>Dans le cas de VSST, deux possibilités d'alerte sont mobilisables par les représentants du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - respect du droit des personnes et/ou atteinte à la santé physique ou mentale (L.2312-59) ; - ou exposition à un danger grave et imminent (L.2312-60 et L.4132-2 à 4). L'enquête qui en résulte doit s'appuyer sur les éléments d'alerte remontés et intégrer l'analyse des conditions de travail. <p>En cas d'alerte du CSE, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le ou les membre du CSE qui ont lancé l'alerte sur la base du droit d'alerte choisi.</p> <p>Si l'employeur ne déclenche pas l'enquête, il est possible pour les membres du CSE de réaliser une enquête interne et d'associer l'employeur s'il le souhaite. On parle alors d'enquête paritaire en cas de définition conjointe des conditions de mise en œuvre.</p>
<p>Enquête accident du travail ou maladie professionnelle (dans le cas où le signalement est déclaré en accident du travail L.411-1 CSS)</p>	<p>Selon la nature des faits et de ses impacts sur la santé de la personne qui s'estime victime, le CSE comme l'employeur peut déclencher une enquête accident du travail ou maladie professionnelle. Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur ou un représentant qu'il a désigné, - un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Quels sont les principes généraux pour mener une enquête ?

Une enquête sur les **violences sexistes et sexuelles au travail** est une démarche délicate et exigeante qui nécessite de traiter ces situations avec sérieux, impartialité et dans le respect des personnes concernées.

Voici quelques **principes** pour construire un protocole d'enquête :

1. Respecter les droits des personnes qui s'estiment victimes, des témoins, et des personnes mises en cause.
2. Assurer la **neutralité et l'impartialité de l'enquête** en s'appuyant sur une équipe dédiée formée et mixte.
3. Assurer la **sécurité des victimes et témoins** pour éviter harcèlement ou représailles, en prenant des mesures immédiates si nécessaire (comme un changement de poste, la suspension de la personne mise en cause, etc.), et en proposant un soutien psychologique ou juridique aux victimes.
4. Assurer une **démarche équitable** qui permet à chaque partie de s'exprimer et d'être entendu. Écouter avec **respect**, sans minimiser les faits en évitant les questions accusatrices ou intrusives.
5. Opter pour une **transparence procédurale**, en informant toutes les parties des étapes de l'enquête et des délais.
6. Garantir la **confidentialité** des témoignages et des personnes, en limitant l'accès aux informations sensibles et en respectant la vie privée des parties pendant toute l'enquête.
7. Recueillir les témoignages de manière détaillée et authentifiée (écrit, enregistrement...).
8. **Se concentrer sur les faits** de manière objective, sans jugement ni stéréotype. Rassembler les preuves disponibles de manière factuelle et sans jugements subjectifs.
9. S'assurer que les investigations sont **justifiées, proportionnées** et respectent la vie privée de la personne concernée.

Quelles sont les étapes de l'enquête interne ?

Pour savoir comment l'enquête s'inscrit dans la procédure de traitement d'un signalement, se référer à la fiche ci-dessous :

- ▶ **FICHE REPÈRES** Comment construire un dispositif de recueil et traitement des signalements ?

Le protocole d'enquête qui sera construit doit pouvoir être appliqué et faire référence en cours d'enquête.

Le lancement de l'enquête

Une réunion préparatoire, organisée par l'employeur ou l'un de ses représentants (DRH, par exemple) en présence des personnes chargées de l'enquête permet d'en définir les modalités : calendrier, liste des personnes entendues, rappel des mesures de protection de la dignité et de la vie privée, principes d'écoute impartiale et de traitement équitable, information des personnes entendues et tenue de comptes-rendus.

Le choix des personnes en charge de l'enquête

Il est recommandé que les personnes en charge de l'enquête :

- présentent des garanties d'impartialité (notamment en n'étant pas trop proches des personnes concernées) ;
- soient formées à la prévention et à la lutte contre les VSST ;

- aient connaissance des modalités permettant de garantir la confidentialité et les protections des personnes (article L.1153-2 du code du Travail et les dispositions relatives aux lanceurs d'alerte) et s'engager à les mettre en œuvre.

Il est utile que ces personnes soient formées à l'écoute active.

La conduite des entretiens

Les personnes choisies pour mener l'enquête s'attacheront au maximum à :

- agir avec discrétion afin d'assurer le respect de la vie privée et de la dignité des personnes impliquées ;
- mener une enquête dans le respect du contradictoire (à charge et à décharge) ;
- ne pas mettre en place de confrontation ni recourir à la médiation ;
- faire relire et signer les comptes-rendus d'entretiens par les personnes entendues et les personnes qui ont mené les entretiens si possible (manque de temps, risque que la personne mise en cause ne signe pas).

Pour mener les entretiens, le recours à une **grille de questionnement**, récapitulant les différents points à aborder et les éléments à rappeler aux personnes entendues, est vivement recommandé. Cette grille permettra également de recueillir les témoignages sous le même format, quelle que soit la personne qui mène l'entretien.

Il est important d'entendre a minima et dans cet ordre :

- **la (ou les) personne(s) qui s'estime(nt) victime(s),**
- **les témoins ou la personne à l'origine du signalement,**
- **la personne mise en cause ou les personnes mises en causes.**

En cours d'enquête, la liste peut être enrichie. Par exemple, peuvent être entendues :

- toute personne demandant à être auditionnée ou dont le témoignage est souhaité par la personne qui s'estime victime ou la personne mise en cause ;
- les responsables hiérarchiques directs ;
- les représentants du personnel.

Dans la loi, les personnes entendues ne peuvent imposer la présence d'un tiers pour les accompagner. Toutefois, il faut quand même envisager que les personnes en grande souffrance puissent l'être.

IMPORTANT

Des confrontations ne doivent pas être organisées entre la personne mise en cause et la personne qui s'estime victime (risque d'agressivité ou d'effondrement).

À NOTER

D'après la jurisprudence, les enquêteurs sont libres d'entendre qui ils souhaitent. Ils ne sont pas obligés d'entendre toutes les personnes volontaires ou désignées par la personne qui s'estime victime, la personne mise en cause ou les témoins.

La rédaction du rapport d'enquête

Un rapport structuré permet de présenter des résultats clairs et des recommandations adaptées aux besoins de l'entreprise. Sa rédaction, sa mise en forme et sa diffusion nécessitent une attention particulière : il s'agit notamment de s'assurer de la confidentialité des informations qu'il contient.

Voici une proposition de structuration de rapport.

1 - Contexte

- Présenter brièvement les faits ayant conduit à l'enquête.
- Si besoin compléter cette partie par des informations concernant l'unité de travail dont dépend la personne qui s'estime victime ou la personne mise en cause (sources : DUERP, BDESE, etc.).

2 - Objectifs de l'enquête

- Détailler les objectifs spécifiques, par exemple : vérifier la réalité des faits allégués, caractériser les faits, préciser leurs impacts, rendre un avis. Pour que l'employeur puisse ensuite qualifier les faits et prendre les mesures disciplinaires ou préventives adéquates.
- Préciser également les objectifs plus larges en matière de prévention : par exemple, repérer des facteurs qui ont pu contribuer aux VSST, faire des propositions en matière de prévention.

3 - Déroulé de l'enquête

- Rappeler les méthodes utilisées pour l'enquête, par exemple : entretiens, questionnaires, observations, analyse de documents.
- Préciser son déroulement : dates, durée, lieux.
- Lister les personnes entendues et les critères de sélection, sans divulguer des informations confidentielles.



À NOTER

La Défenseure des droits, [dans sa recommandation n°32](#), considère que dans l'hypothèse où une personne auditionnée demanderait à rester anonyme, il apparaît acceptable de préserver cet anonymat dans le rapport d'enquête ainsi que lors de la phase de restitution de l'enquête. Toutefois, l'enquêteur devra conserver une version non anonymisée pouvant être communiquée en cas de contentieux devant une juridiction ou sur demande des autorités (juridictions, inspection du travail, Défenseur des droits...).

4 - Résultats de l'enquête

- Présenter les constats principaux de manière objective.
- Décrire **les faits observés**, les témoignages recueillis et les documents analysés : retracer la chronologie des faits, lister les preuves matérielles directes et indirectes.
- Analyser les causes potentielles des incidents ou problèmes identifiés.
- Indiquer les éventuelles contradictions ou zones d'ombre, et les points qui n'ont pu faire l'objet de l'investigation.
- Indiquer les **conclusions de l'enquête concernant l'objectivation des faits décrits. Attention à ne pas réaliser une préqualification pénale** - susceptible d'emporter un dépôt de plainte en dénonciation calomnieuse ou en diffamation. C'est à l'employeur ensuite de qualifier les faits et de prendre les mesures (sanction, prévention, accompagnement).
- Joindre les PV d'entretiens signés ainsi que les témoignages manuscrits signés si possible.

Le cas échéant, mentionner les préconisations des membres de la commission d'enquête : les mesures d'accompagnement de la victime, du collectif et de l'auteur, les mesures de prévention qui sembleraient pertinentes.

À aucun moment les résultats de l'enquête ne doivent mentionner de recommandations d'ordre disciplinaire ou d'indemnisation pécuniaire des préjudices, par exemple. Il revient à l'employeur de les définir.



NOTRE CONSEIL

Vous pouvez vous inspirer de la fiche ci-dessous pour enrichir votre analyse des causes de la situation en question :

- ▶ **FICHE OUTILS** Modèle de grille d'analyse d'une situation problème VSST

5 - Propositions et recommandations en matière de prévention

- Utiliser les résultats de l'enquête pour identifier des **améliorations à apporter aux actions de prévention** : mieux former le personnel et les managers aux pratiques à mettre en œuvre en cas de situations de travail à risques, renforcer la prévention primaire (en agissant sur les facteurs organisationnels), secondaire (en renforçant la sensibilisation et formation) et tertiaire (en adaptant le dispositif d'alerte si besoin).
- Proposer **des mesures de prévention ou de correction** : campagnes de sensibilisation, formation ciblée, mesures d'amélioration des conditions de travail, adaptations organisationnelles (comme par exemple : renforcement des modalités de dialogue, aménagement des modalités de déplacements, prévention du travail seul en horaire de nuit, modes de relations avec les bénéficiaires ou clients, etc.).
- Hiérarchiser **les recommandations par priorité**.

Le rapport conclut sur les points clés de l'enquête, l'importance de la mise en œuvre des recommandations et propose un suivi pour évaluer l'efficacité des mesures.



NOS CONSEILS

Le rapport doit être factuel et objectif, utiliser un langage clair et précis et éviter tout jugement ou commentaire personnel. Vous pouvez joindre les documents consultés, les témoignages anonymisés ou tout autre support utile. Ce rapport doit mentionner que les données personnelles sont protégées, et rappeler aux lecteurs la nécessité de respecter cette confidentialité.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit daté et signé par l'ensemble des enquêteurs et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants (exemple : le DRH), et au CSE si on est dans le cadre d'une enquête paritaire.

La transmission du rapport d'enquête

Pour le mode de transmission, vous pouvez :

- envoyer le rapport par e-mail sécurisé avec une note explicative ;
- ou remettre une version papier en main propre contre signature ou par courrier recommandé avec accusé de réception ;
- ou encore partager le document via une plateforme sécurisée dédiée, si disponible.

Selon votre procédure interne et la gravité de la situation, les destinataires peuvent être multiples :

- **la direction** : rapport à remettre aux dirigeants et/ou au DRH ;
- **les représentants du personnel** : information au CSE ou au CSSCT sur la réalité des faits, les conclusions et préconisations de l'enquête. Si l'enquête est réalisée de manière conjointe par l'employeur et le CSE, il est nécessaire que les représentants du personnel qui y ont participé tiennent informés les membres de l'instance, lors d'une réunion dédiée par exemple. Au titre de ses compétences en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur devra présenter les conclusions de l'enquête au CSE et recueillir leurs propositions ;

Il est toujours possible de transmettre une copie de ce rapport aux autorités compétentes. En cas de situation grave, transmettre le rapport à l'inspection ou à la médecine du travail.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation à ce sujet, il peut être utile de transmettre le rapport, ou un compte-rendu final ou au moins les conclusions aux parties prenantes (victime, auteur).

Il est également conseillé de partager les recommandations avec les responsables des services concernés.

Il convient de conserver une preuve de transmission (accusé de réception, e-mail, signature contre remise, etc.) pour toute demande ou éventuel litige futur.

La conservation des données de l'enquête

Il est important de conserver les données de l'enquête pendant 6 ans minimum : rapport ou compte rendu final, mais aussi « données brutes » (notes manuscrites d'entretien, attestations reçues, comptes-rendus d'entretiens, documents consultés, courriers notifiés aux parties, etc.). En effet, les délais de prescription prévus par la loi en matière de harcèlement potentiel, sont de 5 ans pour toute action devant le conseil des prud'hommes et de 6 ans devant le tribunal correctionnel.

L'inspecteur du travail, comme le juge, peuvent demander ces données à tout moment pour leur propre analyse du dossier et en juger la valeur ou la portée. Bien que l'enquête soit interne, un tiers intéressé peut demander de justifier qu'elle a bien été réalisée et à quelles conclusions elle a abouti.

Pour éviter toute perte de ces données, il est recommandé qu'elles soient archivées dans leur ensemble par l'employeur **et** par le CSE, et donc qu'elles soient photocopiées ou scannées pour en obtenir un double exemplaire. Les membres ayant participé à la commission d'enquête n'ont pas à conserver ces données eux-mêmes.

Quels sont les différents types d'enquête externe ?

LES ENQUÊTES EXTERNES

<p>Enquête de l'entreprise externalisée - c'est-à-dire confiée à un cabinet spécialisé externe</p>	<p>Si l'entreprise estime qu'il y a un manque de compétences en interne, un risque de non confidentialité lors du déroulement de l'enquête en interne ou quand le signalement implique la direction, des managers, des membres du CSE ou membres de la cellule de traitement des signalements notamment, il est recommandé de confier l'enquête à un cabinet spécialisé indépendant. Le cabinet (avocats, consultants) doit être spécialisé en matière de VSST et porteur de déontologie (confidentialité, responsabilité, indépendance et prévention des conflits d'intérêt). L'idéal est que la construction du cahier des charges de l'enquête et le choix du cabinet soient le fruit d'une décision commune entre direction et CSE.</p>
<p>Enquête du CSE par un expert habilité</p>	<p>Le CSE peut faire appel à un organisme expert habilité et accrédité tenu de respecter une déontologie et une méthodologie (arrêté du 07/08/2020).</p>

LES ENQUÊTES EXTERNES

Enquête de l'inspection du travail	Lorsqu'une situation de harcèlement sexuel est signalée à l'inspection du travail, celle-ci peut intervenir pour mener une enquête qui visera à établir la réalité des agissements et, si ceux-ci le justifient, pourra conduire à mettre en cause pénalement l'auteur direct des faits et/ou l'employeur.
Enquête de police/gendarmerie	Lorsqu'une plainte pour harcèlement sexuel est déposée, une enquête pénale est déclenchée. L'objectif est d'engager ou non une poursuite pénale contre l'auteur des faits.

Comment chaque enquête peut-elle contribuer à la démarche globale de prévention des VSST ?

Il faut tout d'abord rappeler que le fait de ne pas avoir mis en place d'actions de prévention après l'évaluation des risques engage la responsabilité de l'employeur. Il est important que l'employeur et le CSE exploitent à froid les résultats de l'enquête pour identifier les facteurs de risques organisationnels et mettre en place des actions de prévention primaire afin d'éviter que des faits similaires ne se reproduisent. Les résultats peuvent compléter l'analyse des risques psychosociaux, permettre de repérer et de valider des mesures de prévention.

Le travail réalisé lors d'une enquête peut venir conforter ou enrichir le plan d'actions en prévention :

- **primaire** : l'enquête peut permettre de détecter de nouvelles situations à risques ou des failles dans l'organisation du travail susceptibles de les favoriser ainsi que des actions de prévention adaptées ;
- **secondaire** : les résultats de l'enquête peuvent faire apparaître le besoin d'actions ciblées comme des formations, des campagnes de sensibilisation ;
- **tertiaire** : les résultats peuvent faire apparaître le besoin d'actualiser la procédure d'écoute et de traitement des signalements, les outils de recueil, la grille d'entretien, etc.

Pour aller plus loin :

- ▶ **FICHE RESSOURCES** FAQ pour argumenter en faveur d'une prévention en amont des VSST
- ▶ **FICHE REPÈRES** Quels sont les facteurs organisationnels de risques et ressources pour la prévention des VSST ?
- ▶ **FICHE OUTILS** Modèle d'autodiagnostic des facteurs de risques et ressources en prévention