

**Mercredi 21 septembre 2022, à 12h**

# **Enquête interne pour des faits de violences**

**Quand la déclencher, comment la mener, quelles obligations ?**

GROUPE  
**egæ**

**WEBINAIRE ANIMÉ PAR  
CAROLINE DE HAAS ET ALIZÉE MONTOISY**





**Caroline De Haas**

Directrice Associée

**Alizée Montois**

Responsable du pôle enquêtes



## Nos thèmes

- **Prévention des violences** sexistes, sexuelles, discriminatoires et morales au travail
- Lutte contre les **discriminations**
- **Egalité professionnelle**
- Coachings de **réseaux de femmes**
- Intégration de l'égalité dans les **politiques publiques**
- Prévention des **violences au sein du couple**.
- Place des femmes dans les **médias** ([Expertes.fr](http://Expertes.fr))

## Nos métiers

Formations, conférences, ateliers.



Conseil stratégique, notamment en matière de prévention du harcèlement.



Audits, diagnostics, conduites d'enquêtes internes.



Accompagnement d'équipes, coaching individuel.



## Nos équipes

- 29 consultant·es à temps plein.
- 6 personnes dédiées à l'administratif.
- 1 personne dédiée aux Expertes.
- 10 free-lance en renfort.

# Quelques missions en cours (2022)



Formation professionnelle

# Conduire une enquête interne pour des faits de violences : méthodologie, jurisprudences



**Mardi 18 octobre 2022**  
**En ligne, de 9h30 à 17h.**

Tarifs et inscription : [bit.ly/formationenquete](https://bit.ly/formationenquete)

# INTRODUCTION

---

Pourquoi mener une enquête ?



Les principes d'une enquête



Les étapes d'une enquête



Les écueils

# INTRODUCTION

---

## Les règles du webinar



**Vous recevrez le support PowerPoint  
et le replay.**

# INTRODUCTION

---

[T W]

# Précision



# PRECISION

---

**Nous n'allons pas parler ici de la procédure pénale.**

**La procédure disciplinaire est  
INDÉPENDANTE.**

# PRECISION

---

**« Elle n'a pas porté plainte, on peut rien faire »**

**Vrai**

**Faux**

# PRECISION

---

**« Elle n'a pas porté plainte, on peut rien faire »**

Le fait qu'une victime porte plainte (ou non) ne remet pas en cause la responsabilité de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des équipes.

**Faux**

# PRECISION

---

## Deux liens possibles entre les deux procédures.

Possibilité de suspendre la procédure disciplinaire en cas de procédure pénale (déconseillé au vu des délais)

Article 40 du code de procédure pénale dans le cadre de la fonction publique (obligation de signaler les délits ou crimes au Procureur)

# Pourquoi mener une enquête ?

# DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

---

## Les obligations de l'employeur

Garantir la santé et la sécurité

 Article L4121-1 du code du travail

Prévenir, faire cesser, sanctionner les faits de harcèlement

 Article L1153-5 alinéa 1 du code du travail

En cas de signalement, déclencher une enquête interne

# DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

---

## L'obligation de sécurité

 Article L. 4121-1 du Code du travail

 Décret du 28 mai 1982 relatif à la l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique



« L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale** de ses salariés »

# DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

---

## L'obligation de prévention et de sanction

 Article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail

 « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel, d'y **mettre un terme** et de les **sanctionner** ».

# DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

---

## L'obligation d'enquête interne

 Cour de Cassation 2019

 Circulaire de 2018 sur la prévention du harcèlement sexuel dans la fonction publique



« Lorsqu'il est informé de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement, une agression ou un viol, l'employeur doit mener une **enquête interne**. »



« Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs procéder à une **enquête interne** »

# Jurisprudence : l'obligation de santé et de sécurité



# JURISPRUDENCE

---

***Cass. soc., 17 février 2021, n°19-18149, inédit***

Dans cette affaire, une salariée a été victime de harcèlement sexuel au travail. L'employeur a sanctionné l'auteur du harcèlement par un avertissement, et n'a pris aucune mesure pour l'éloigner du poste occupé par la salariée.

La Cour de cassation a retenu que l'employeur doit prendre des mesures pour éloigner l'auteur d'un harcèlement du poste occupé par la victime, sous peine de commettre « un manquement à l'obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ».

# DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

---

**L'enquête permet  
d'identifier la réalité  
et la nature exacte  
des faits.**

# POURQUOI ?

---

**Est-ce qu'une enquête interne est une obligation en cas de signalement ?**

**Oui**

**Non**

# POURQUOI ?

---

**Est-ce qu'une enquête interne est une obligation en cas de signalement ?**

**Cela dépend de des faits signalés**

# POURQUOI ?

---

**L'enquête interne est une obligation à partir du moment où les faits signalés peuvent s'apparenter à du harcèlement ou à des faits plus graves.**

# POURQUOI ?

---

**En 2019, la Cour de Cassation a établi que** « manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne pas d'enquête interne après qu'un salarié ait dénoncé des agissements de harcèlement moral, que ces agissements soient établis ou non ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039465777/>

# POURQUOI ?

---

**En 2019, la Cour de Cassation a établi que** « manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne pas d'enquête interne après qu'un salarié ait dénoncé des agissements de harcèlement moral, que ces agissements soient établis ou non ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039465777/>

**Elle confirme une décision de 2011** qui indiquait que l'absence d'enquête pouvait constituer une faute de l'employeur.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024293557/>

# JURISPRUDENCE

---

**Cass. Civ. 23 mars 2022**

Dans cette affaire, une salariée a signalé des faits de harcèlement à son employeur. L'employeur n'a pas lancé d'enquête et n'a mis en place aucune mesure de protection.

Deux ans plus tard, la salariée a saisi les prud'hommes. L'employeur a ensuite lancé une enquête interne.

La Cour de cassation estime que l'employeur qui est informé de faits de harcèlement doit lancer une enquête interne rapidement. **Si l'enquête interne est lancée « tardivement »**, l'employeur engage sa responsabilité.

# L'ENQUÊTE INTERNE

---



**Faut-il faire l'enquête en interne ou non ?**

**Quiz**



# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 **Elle signale qu'un collègue a traité une autre collègue de « poufiasse » à la fin d'une réunion d'équipe.**

- Enquête
- Pas enquête

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 **Elle signale qu'un collègue a traité une autre collègue de « poufiasse » à la fin d'une réunion d'équipe.**

**Enquête**

**Pas enquête**

Il s'agit d'une injure non publique, un recadrage ou un avertissement peuvent permettre de faire cesser les faits.

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 **Il signale qu'une manageuse terrorise ses équipes, que les gens viennent avec la boule au ventre et qu'elle passe son temps à les rabaisser. Deux personnes sont en arrêt maladie dans son service.**

- Enquête
- Pas enquête

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 **Il signale qu'une manageuse terrorise ses équipes, que les gens viennent avec la boule au ventre et qu'elle passe son temps à les rabaisser. Deux personnes sont en arrêt maladie dans son service.**

**Enquête**

**Pas enquête**

Les faits peuvent s'apparenter à du harcèlement moral.

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 Elle raconte que son collègue est vraiment un « gros relou » avec les femmes. Qu'il passe son temps à faire des blagues graveleuses et que tout le monde est hyper mal à l'aise. Elle a fait un signalement car l'autre jour, il a dépassé les bornes en touchant les seins d'une collègue « pour rigoler ».

- Enquête
- Pas enquête

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

🗨 Elle raconte que son collègue est vraiment un « gros relou » avec les femmes. Qu'il passe son temps à faire des blagues graveleuses et que tout le monde est hyper mal à l'aise. Elle a fait un signalement car l'autre jour, il a dépassé les bornes en touchant les seins d'une collègue « pour rigoler ».

**Enquête**

**Pas enquête**

Les faits peuvent s'apparenter à du harcèlement sexuel et une agression sexuelle. Une mesure conservatoire semble également être nécessaire.

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 Elle raconte que l'ambiance de son service est vraiment macho, que ça devient compliqué pour elle de venir travailler. Elle voudrait que les équipes soient sensibilisées, notamment son manager qui ne réagit jamais.



**Cela dépend !**

enquête

# DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

## Harcèlement sexuel (4)

 Cour d'appel d'Orléans, 2017



Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

 **Elle raconte que l'ambiance de son service est vraiment macho, que ça devient compliqué pour elle de venir travailler. Elle voudrait que les équipes soient sensibilisées, notamment son manager qui ne réagit jamais.**

- Enquête
- Pas enquête

**Recommandation :  
l'option intermédiaire**

# L'ENQUÊTE INTERNE

---

**L'option intermédiaire :**



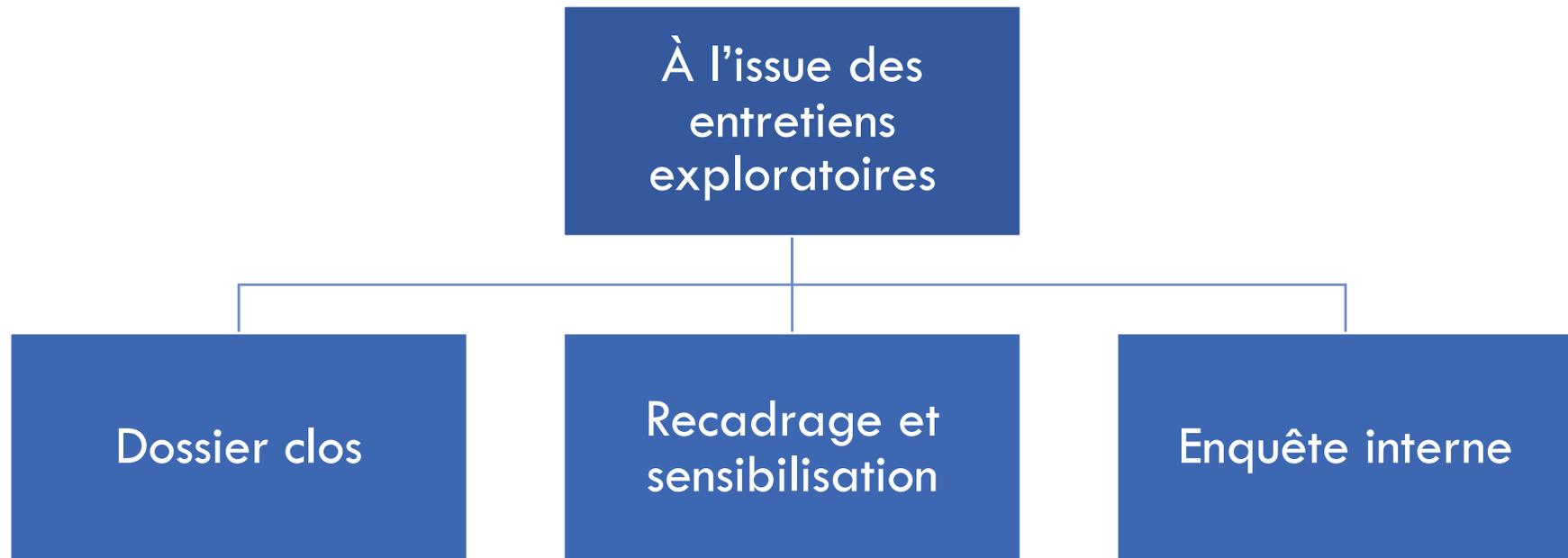
**Les entretiens  
exploratoires**

# L'ENQUÊTE INTERNE

---



## Les entretiens exploratoires



# L'ENQUÊTE INTERNE

---



**Des faits commis à l'extérieur  
peuvent-ils donner lieu à une  
sanction ?**



# L'ENQUÊTE INTERNE – DANS LE PUBLIC

---

## **Oui, dans les cas suivants :**

- Si les faits porté atteinte à la réputation ou à l'image de l'administration.
- Si leur gravité les rend incompatibles avec les fonctions effectivement exercées par l'agent.e.
- S'ils ont porté atteinte à l'exigence d'exemplarité qui incombe aux agents du service public.

# L'ENQUÊTE INTERNE – DANS LE PRIVÉ

---

## **Oui, dans les cas suivants :**

- Si les faits ont créé un trouble objectif à l'entreprise.
- Si les faits se rattachent à la vie professionnelle du/de la salarié·e.
- Si les faits constituent un manquement aux obligations découlant du contrat de travail.

### **En matière de harcèlement sexuel :**

Si les faits ont été commis envers un·e autre salarié·e, cela caractérisera le lien avec la vie professionnelle du/de la salarié·e.

# L'ENQUÊTE INTERNE – DANS L'ENSEIGNEMENT SUP.

---



 Conseil d'État, 2019

 Le Conseil d'État a jugé qu'un·e étudiant·e peut être sanctionné·e par la section disciplinaire de l'université pour des faits commis en dehors de son université, si les faits sont de nature à porter atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de l'établissement.

# L'ENQUÊTE INTERNE

---



**Et si les personnes dépendent  
d'employeurs différents ?**



# L'ENQUÊTE INTERNE

---



## Et si les personnes dépendent d'employeurs différents ?

- Chaque employeur a **ses responsabilités** : protéger la victime / sanctionner l'auteur
- Importance de la **coordination**



# L'ENQUÊTE INTERNE

---



**Comment gérer lorsque la direction minimise le problème, ou joue sur l'ambiguïté qu'il peut y avoir sur le cas traité ?**



# L'ENQUÊTE INTERNE

---



**Comment gérer lorsque la direction minimise le problème, ou joue sur l'ambiguïté qu'il peut y avoir sur le cas traité ?**

- **Contact**er les représentant·es du personnel/des étudiant·es et les **syndicats**.
- **Inspection** du travail.



# Les principes d'une enquête

# LES PRINCIPES D'UNE ENQUÊTE

---



Paris, le 2 juillet 2015

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2015-151**

---

[https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=13034](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=13034)



# LES PRINCIPES D'UNE ENQUÊTE

---

Impartiale

Contradictoire

Rigoureuse

# LES PRINCIPES D'UNE ENQUÊTE

---



**L'enquête interne ne peut pas exclure les principaux concernés.**



**Enquête interne :  
doit-on informer de  
la personne mise en  
cause ?**

# JURISPRUDENCES

---

 Une structure reçoit un signalement concernant des faits qui peuvent s'apparenter à du harcèlement sexuel. La structure lance une enquête interne sans prévenir la personne mise en cause.

**Une enquête interne peut-elle être menée sans prévenir la personne mise en cause ?**

# JURISPRUDENCES

---

☰ Une structure reçoit un signalement concernant des faits qui peuvent s'apparenter à du harcèlement sexuel. La structure lance une enquête interne sans prévenir la personne mise en cause.

**ÇA DÉPEND**

**Une enquête interne peut-elle être menée sans prévenir la personne mise en cause ?**

# JURISPRUDENCES

## DANS LES STRUCTURES PUBLIQUES

- **Obligation de prévenir la personne mise en cause dès le déclenchement de l'enquête**

 Conseil d'Etat, 24 novembre 2006

 « Le caractère contradictoire de l'enquête [...] impose à l'autorité administrative d'informer le salarié concerné, de façon suffisamment circonstanciée, des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui s'en estiment victimes »

## DANS LES STRUCTURES PRIVÉES

- **Pas d'obligation de prévenir la personne mise en cause au stade de l'enquête**
- **Recommandations Egaé : Nous recommandons de toujours prévenir la personne mise en cause lorsqu'une enquête est déclenchée à son encontre.**

 Cour de Cassation, 2021

 « Une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral « n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié »

# LES PRINCIPES D'UNE ENQUÊTE

---

Impartiale

Contradictoire

Rigoureuse

# Les étapes d'une enquête

# LES ÉTAPES D'UNE ENQUÊTE INTERNE

---

Information de la personne mise en cause

Mise en place éventuelle de mesures conservatoires

(Information des représentantes du personnel)

Entretiens avec les personnes ayant signalé, les témoins et la personne mise en cause

Rédaction d'un rapport d'enquête

**Si les faits sont avérés : procédure disciplinaire**

# Les écueils d'une enquête

# LES ÉCUEILS

---

L'enjeu de la  
confidentialité

Les mesures  
conservatoires

La durée de  
l'enquête

Les CR  
d'entretiens

L'enjeu de la  
communication  
interne

Les documents  
 joints au rapport  
 d'enquête

Les difficultés  
émotionnelles

**Pour aller  
plus loin**



# A VOS AGENDAS

---

Formation professionnelle

## Conduire une enquête interne pour des faits de violences : méthodologie, jurisprudences



**Mardi 18 octobre 2022**  
**En ligne, de 9h30 à 17h.**

Tarifs et inscription : [bit.ly/formationenquete](https://bit.ly/formationenquete)

# A VOS AGENDAS

---

## La semaine Egaé

Du 5 au 9 décembre 2022



**20 ateliers**  
de sensibilisation et de  
renforcement des compétences

Egalité professionnelle  
femmes - hommes

Lutte contre les  
discriminations

Intégrer l'égalité dans  
les politiques publiques

Prévention des violences  
sexistes, morales ou  
sexuelles au travail

Programme et inscription : [groupe-egae.fr](http://groupe-egae.fr)

€ A partir de 10€ l'atelier - Durée : 1h30

GROUPE  
egae



# A VOS AGENDAS

## La semaine Egaé

Du lundi 5 au  
vendredi 9  
décembre 2022

20 ateliers  
En ligne  
1h30  
4 thèmes

A partir de 10€ l'atelier - Inscription sur [groupe-egae.fr](https://groupe-egae.fr)

	Lundi 5	Mardi 6	Mercredi 7	Jeudi 8	Vendredi 9	
08h30	X	Recruter sans discriminer	Accueillir une personne trans au travail	Prévenir le harcèlement moral au travail : méthode et outils.	Favoriser l'équilibre des temps de vie dans la pratique professionnelle	08h30
10h30	X	L'égalité professionnelle dans la fonction publique	Réaliser un diagnostic égalité professionnelle dans ma structure	Engager une démarche de labellisation AFNOR	Discriminations : procédures, sanctions et modes de preuves	10h30
12h30	L'égalité professionnelle en entreprise	Les violences sexistes et sexuelles : définitions et obligations	Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail : méthodes et outils	Accueillir la parole d'une personne victime de violences qui se confie	X	12h30
14h30	Savoir répondre aux remarques sexistes au travail	Prévention des discriminations LGBTQIA+	Intégrer l'égalité dans les politiques publiques, mode d'emploi	Prévenir les agissements discriminatoires et savoir réagir	X	14h30
16h30	Charte européenne sur l'égalité femmes - hommes dans la vie locale	Monter une action de mentorat ou un réseau de femmes	Traiter un signalement de violences au travail	Prévenir et lutter contre le racisme au travail	X	16h30

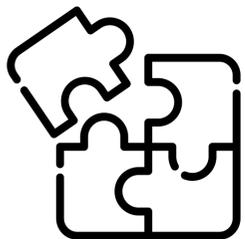
Égalité professionnelle femmes - hommes - Egalité dans les politiques publiques - Prévention des violences au travail - Lutte contre les discriminations

GRUPE  
egae

ae

# NOS OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

---



**1. Conseil stratégique**



**2. Sondage interne**



**3. Dispositif de signalement externe**



**4. Sensibilisation et formations**



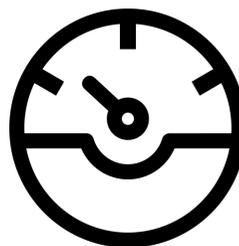
**5. Construction d'une procédure RH**



**6. Conduite d'enquêtes internes**



**7. Accompagnement des équipes post-crise**



**8. Baromètre annuel**



**9. Diagnostic juridique et stratégique au plan international**

# Merci de votre participation !



[contact@groupe-egae.fr](mailto:contact@groupe-egae.fr)

[groupe-egae.fr](http://groupe-egae.fr)

