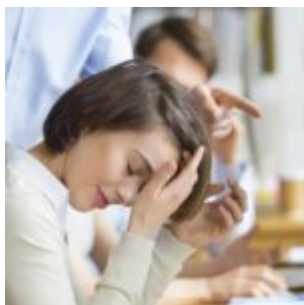


Employeurs : comment mener une enquête sur des faits de discrimination ?



© 2025 Les Echos Publishing

Les employeurs sont tenus de protéger la santé physique et mentale de leurs salariés et de s'assurer de leur sécurité. À ce titre, ils doivent notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre les faits de discriminations incluant le harcèlement sexuel.

Ainsi, les employeurs doivent non seulement prévenir ces situations mais également, lorsqu'ils sont alertés de tels agissements dans leur entreprise, mener une enquête interne en vue, selon ses résultats, d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur.

Trop souvent confronté, dans les litiges dont il est saisi, à de mauvaises pratiques ou des enquêtes trop longues, par exemple, le Défenseur des droits a récemment adopté une décision cadre à ce sujet. Une décision dans laquelle il formule des recommandations destinées à accompagner les employeurs dans le traitement des signalements de discrimination et de harcèlement sexuel.

À noter : ces recommandations peuvent être adaptées dans les petites entreprises ne disposant pas des ressources humaines ou matérielles suffisantes, à condition que les employeurs puissent en justifier.

Mettre en place un dispositif d'écoute et de signalement

Les employeurs doivent mettre en place, en interne ou en externe, une cellule d'écoute et/ou un dispositif de recueil de signalement facilement accessible par les salariés (mail, téléphone, accueil physique...).

Ces dispositifs doivent être ouverts non seulement à tous les salariés mais également notamment aux candidats à l'embauche, aux stagiaires, aux intérimaires, aux personnes en service civique, aux bénévoles et aux anciens salariés.

En outre, les employeurs doivent s'assurer que les interlocuteurs des salariés soient compétents (en suivant des formations, notamment) et impartiaux (absence de lien direct ou indirect avec la personne qui effectue un signalement, par exemple).

Important : les salariés doivent être régulièrement informés de l'existence de ces dispositifs.

Mener l'enquête

Après avoir recueilli le témoignage de la victime par écrit avec le plus de détails et de preuves possibles (dates, faits, témoins, SMS, mails...), les employeurs doivent, si des investigations complémentaires sont nécessaires, déclencher une enquête « dans un délai bref » (pas plus de 2 mois).

L'enquête doit être menée de manière impartiale et collégiale (au moins deux personnes), avec discrétion et en respectant le principe du contradictoire (recueil des versions de toutes les personnes concernées et de tous les témoins). Elle doit être menée avec diligence et close « dans des délais les plus brefs possibles ».

Enfin, le rapport d'enquête doit exposer les faits allégués et leur signalement, les éventuelles mesures de protections mises en œuvre à l'égard de la victime, les étapes de l'enquête, les difficultés rencontrées, les éléments de présomption recueillis, les justifications de la personne mise en cause, les propositions de qualification juridique des agissements dénoncés et les mesures de traitement de la situation proposées.

Sanctionner les auteurs de discrimination

À l'issue de l'enquête, il appartient aux employeurs de qualifier les faits, c'est-à-dire de conclure ou non à l'existence d'une discrimination et/ou d'une situation de harcèlement sexuel.

Attention : l'employeur doit veiller à ne pas minimiser les faits ni les justifier par un caractère prétendument humoristique.

Le cas échéant, les employeurs doivent prendre une sanction disciplinaire contre leur(s) auteur(s). Cette sanction doit être dissuasive, effective et proportionnée à la gravité des faits.

À noter : la sanction doit tenir compte des fonctions exercées par l'auteur de la discrimination et/du harcèlement. Une sanction qui doit être plus lourde lorsque l'auteur des faits exerce une autorité hiérarchique sur la victime.

[Défenseur des droits, décision-cadre n° 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669)https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669

