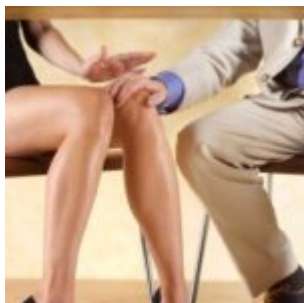


# Harcèlement sexuel : des précisions sur l'enquête interne diligentée par l'employeur



© 2024 Les Echos Publishing

L'employeur est tenu de préserver la santé de ses salariés et de s'assurer de leur sécurité. À ce titre, il doit notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le risque de harcèlement sexuel. S'il est confronté à de tels agissements, il doit y mettre fin et sanctionner leur auteur.

Ainsi, en pratique, lorsqu'il est alerté par un salarié de faits susceptibles de constituer une situation de harcèlement sexuel, l'employeur doit mener une enquête. Le Défenseur des droits a récemment rappelé les principes que l'employeur doit respecter dans le cadre de cette enquête.

Dans cette affaire, une salariée avait signalé à son employeur qu'un de ses collègues avait tenu des propos à caractère sexuel à son égard et l'avait également agressée sexuellement. La société avait alors réalisé une enquête interne à l'issue de laquelle elle avait conclu à l'absence de harcèlement sexuel.

Saisi de l'affaire par la salariée, le Défenseur des droits a conclu à l'existence de harcèlement sexuel. Il a également demandé à l'employeur de modifier ses procédures d'enquête.

En effet, comme l'a rappelé le Défenseur des droits et contrairement à ce que prétendait l'employeur, la salariée n'a pas à apporter une preuve directe du harcèlement sexuel dont elle se dit victime : il lui suffit de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Il appartient après à l'employeur d'établir que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Ensuite, le Défenseur des droits a précisé que l'enquête doit être effectuée loyalement et que l'employeur doit veiller à ce que tous les témoins dont l'audition est indispensable à la manifestation de la vérité soient entendus sans que la victime ait à le demander explicitement. Un principe que l'employeur n'avait pas respecté dans cette affaire.

Enfin, le Défenseur des droits a rappelé que l'enquête ne doit pas avoir une durée excessive. Dans cette affaire, les conclusions de l'enquête avaient été rendues plus de 8 mois après les auditions des témoins. Si le Défenseur des droits admet que cette durée est plausible au vu de la complexité de l'enquête, il recommande néanmoins à l'employeur d'améliorer ses pratiques.

**Dans les faits** : dans cette affaire, l'employeur avait conclu à l'absence de harcèlement sexuel alors que toutes les preuves recueillies au cours de l'enquête (sms, audition des collègues de la victime, témoignages d'autres victimes, reconnaissance de l'auteur d'avoir tenu des propos à caractère sexuel, etc.) établissaient que la salariée avait bien été victime de harcèlement sexuel. Pour le Défenseur des droits, « l'approche adoptée par les enquêteurs a été d'ôter toute valeur probante aux témoignages, d'en ignorer purement et simplement certains passages, et de se focaliser sur une recherche de preuve au lieu des éléments de présomption, c'est-à-dire d'indices qui, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel ».

[Défenseur des droits, décision n° 2024-105 du 11 juillet 2024](#)

