



ANAES** AVOCATS**

**ASSOCIATION NATIONALE DES
AVOCATS ENQUÊTEURS EN DROIT SOCIAL**

Table Ronde 4

*Le rapport d'enquête-interne : sécurisation juridique,
qualification juridique des faits, modalités de la restitution,
risques pour le rédacteur*

17 septembre 2025



**Monsieur le Bâtonnier
Richard DOUDET**

**D'Aguesseau Conseil
Avocat Enquêteur**



Monsieur Iohann Le Frapper

**Directeur de l'Ethique
Groupe - SNCF**



**Maître Solène PARDON
HUMAN AVOCATS Avocat**

**Avocate
Enquêtrice - Formatrice**

COMMISSION

« *Le rapport d'enquête-interne* »



Laurianne Vallée, Avocate au Barreau de PARIS, Cabinet APG

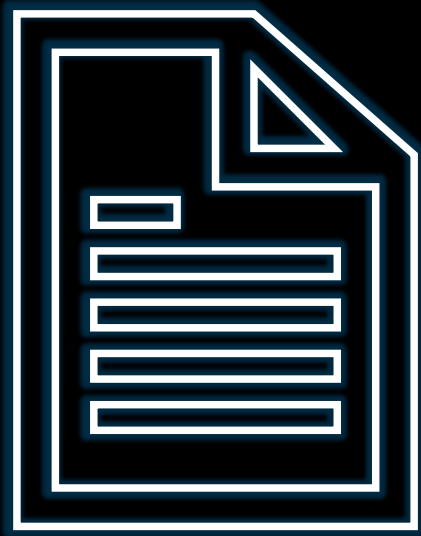


Solène PARDON, Avocate Barreau de Lyon, Cabinet Human AVOCATS





Présentation, volumétrie et gouvernance des alertes à la SNCF



- **Méthodologie de l'enquête interne, sécurisation de l'enquête**
- **La qualification des constats dans le rapport**
- **Les recommandations**
- **Les modalités de restitution, la communication du rapport**
- **Les risques pour les enquêteurs**

Méthodologie de l'enquête interne, sécurisation



**Formalisation croissante des rapports
d'enquête**



**Décrire la méthodologie de l'enquête dans le
rapport**



Les annexes ?

La qualification des constats dans le rapport

« Qualifier les faits et sanctionner

Qualifier les faits Au terme de l'enquête interne, la responsabilité de qualifier les faits, c'est-à-dire de conclure ou non à l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou d'un harcèlement discriminatoire, revient à l'employeur en tant qu'autorité disciplinaire, et non à l'enquêteur, qui fait néanmoins connaître sa position dans son rapport d'enquête. »

Défenseur des droits, décision cadre 5 février 2025, recommandations 40 à 43

”

L'enquêteur doit-il qualifier les faits ?

”

Il revient à l'employeur qui a eu connaissance d'une situation potentielle de harcèlement au travail, de diligenter une enquête interne afin d'établir la matérialité et la preuve des faits ainsi que leur qualification.

Cass soc., 29 juin 2022, n°20-22,220

Les recommandations annexes

Différents types de recommandations peuvent intervenir par l'enquêteur : disciplinaires, de remédiation, etc

Attention, l'absence de suivi de préconisations peut engager la responsabilité de l'employeur.



Formalisation des recommandations en dehors du rapport

Les modalités de restitution, la communication du rapport

- ✓ L'accès au rapport
- ✓ La restitution à la victime
- ✓ La restitution au lanceur d'alerte
- ✓ La restitution au mis en cause
- ✓ La restitution au collectif
- ✓ La restitution aux OS/CSE

Position du défenseur des droits dans sa décision cadre du 5 février 2025 :

Recommandation n°37. « *Le rapport d'enquête peut être communiqué **aux représentants du personnel** en charge des questions de santé et de sécurité en version anonymisée et avec l'accord de la victime (et/ou de l'auteur du signalement) »*

Recommandation n°38. « *Néanmoins, selon la Défenseure des droits, **une synthèse du rapport devrait être communiquée à la victime présumée** qui, à défaut, pourra légitimement douter du traitement donné. Cette synthèse devra rendre compte de la méthodologie suivie, des différentes étapes de l'enquête, des conclusions de l'enquêteur et des décisions prises ou envisagées à l'issue de l'enquête. **L'identité des témoins et le contenu de leur témoignage ne devraient pas y apparaître afin de les protéger du risque de représailles.** »*

Recommandation n°39. « *Il est également souhaitable que, dans l'emploi public comme privé, **le mis en cause et les témoins soient informés de la fin de l'enquête.** »*

Jurisprudence judiciaire plus nuancée sur la communication obligatoire du rapport par l'employeur.

La conservation du rapport

Durées de conservation ?

Modalités de conservation ?

Les risques pour l'enquêteur

Enjeu d'indépendance et neutralité

Evaluation et protection

Focus sur l'Avocat enquêteur

« dignité, conscience, indépendance, probité et humanité »

Risque disciplinaire et de mise en cause de responsabilité.