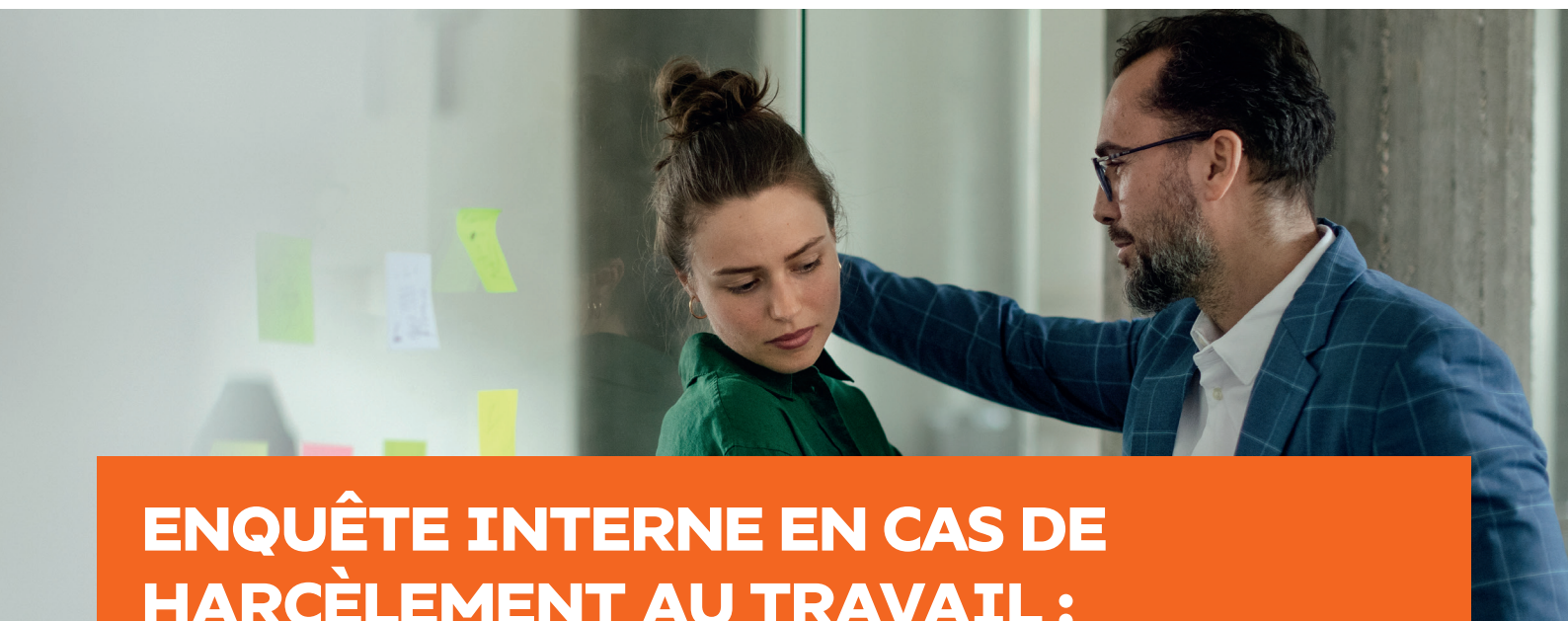




ENQUÊTE INTERNE EN CAS DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : LES ÉTAPES CLÉS

Quand un signalement de harcèlement moral ou sexuel est porté à la connaissance de l'entreprise, celle-ci doit réagir rapidement, à la fois pour protéger les personnes concernées, clarifier les faits et préserver le cadre de travail. Dans ce contexte, l'enquête interne est un levier utile pour recouper les éléments, objectiver la situation et orienter les décisions.

73 % des salariés ont des difficultés à identifier les situations de harcèlement au travail, selon l'enquête réalisée sur le sujet par Qualisocial et Ipsos. Pourtant, une fois informés et sensibilisés, plus d'un salarié sur trois déclare avoir déjà été victime d'une situation de harcèlement au travail¹. Un chiffre qui illustre l'ampleur du phénomène, et la nécessité, pour les entreprises, de s'en saisir. L'enjeu : protéger, objectiver les faits et prendre des mesures adaptées.

HARCÈLEMENT : LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel (articles L. 1152-4 et 1153-5 du Code du travail), et, plus largement, pour empêcher que de tels faits se produisent ou se reproduisent.

L'entreprise doit ainsi disposer de règles internes claires sur le sujet, de moyens de signalement et être capable d'agir rapidement en cas d'alerte. **En pratique, lorsqu'un signalement est porté à la connaissance de l'entreprise, deux impératifs se dégagent : agir vite pour protéger, et agir juste pour objectiver la situation.** L'enquête interne est justement un outil précieux dans ce contexte.

• NOS RENDEZ-VOUS •

WEBINAIRE : « Comment mener une enquête de harcèlement ? » avec Florence Monteille, avocate spécialisée en Droit du travail.

> [mardi 24 mars 2026 à 11h00](#)

Inscrivez-vous en cliquant sur le lien hypertexte ou sur www.collecteam.fr

OBJECTIVER LES FAITS GRÂCE À L'ENQUÊTE INTERNE

Dans certaines situations, **une enquête permet de recouper les informations** et de **décider des suites à donner**, notamment lorsque :

- > les faits allégués sont graves (atteinte à la dignité, pressions répétées, menaces, etc.) ;
- > il existe des versions divergentes ou un contexte conflictuel complexe ;
- > plusieurs personnes sont potentiellement concernées (témoins, victimes multiples, service entier) ;
- > des mesures conservatoires ont été prises et doivent être confirmées ou adaptées.

Elle peut être **réalisée par un service de l'entreprise** (qui n'est pas impliqué dans la situation signalée) **ou confiée à un tiers indépendant**, notamment en cas de situation complexe ou d'implication de la direction par exemple.

AGIR TOUT DE SUITE, POUR PROTÉGER LES PERSONNES CONCERNÉES

Avant même de démarrer les auditions, l'employeur peut devoir prendre des mesures conservatoires pour protéger les personnes concernées et stabiliser la situation. Selon le contexte, cela peut passer par une mise à distance organisationnelle, un aménagement temporaire des conditions de travail (horaires, équipe, lieu), le télétravail, voire une mesure conservatoire plus forte si nécessaire. L'enjeu est de rester proportionné et de pouvoir expliquer la logique retenue.

CONDUIRE UNE ENQUÊTE INTERNE : PRINCIPES ET DÉROULÉ

Menée avec rigueur, l'enquête contribue autant à traiter le signalement qu'à restaurer un cadre de travail sécurisé. L'enquête interne doit ainsi être :

- > **impartiale** (enquêteurs sans conflit d'intérêts) ;
- > **confidentielle** (accès restreint, informations partagées au strict nécessaire) ;
- > **rigoureuse** (méthode, chronologie, recoupements) ;
- > **traçable** (comptes rendus, pièces, décisions et mesures prises).

> Cadrer le périmètre et les objectifs de l'enquête

La première étape consiste à définir ce que l'enquête doit éclairer : les faits examinés, la période, les personnes concernées, le rôle de chacun et le livrable attendu (note de synthèse ou rapport). Cela permet de clarifier les rôles et le périmètre, de prioriser les actions de protection, et de garantir une collecte d'informations cohérente et comparable d'un entretien à l'autre.

> Organiser l'enquête

Une fois le cadre posé, le déroulé de l'enquête peut être établi. Il s'agit de planifier les auditions (personne qui signale, personne mise en cause, témoins), d'organiser le recueil des éléments utiles (mails, messages, plannings, comptes rendus), en fixant un calendrier réaliste. Cette préparation permet de recouper plus facilement les informations et de limiter les oublis.

> Conduire les auditions

Les entretiens doivent viser le factuel et la précision : que s'est-il passé, quand, où, à quelle fréquence, en présence de qui, avec quelles conséquences. Il est important que les questions restent ouvertes et ne soient pas suggestives. Chaque entretien doit également donner lieu à un compte rendu daté, relu et validé (signature si possible, sinon validation écrite), afin d'assurer une traçabilité solide. Le même niveau d'exigence doit s'appliquer à toutes les personnes entendues.

> Croiser les informations et objectiver la situation

Après les auditions, l'analyse repose sur le recoupement des éléments : chronologies, convergences et divergences des témoignages, analyse au regard des documents collectés. L'objectif est de construire un faisceau d'indices cohérent, en tenant compte du contexte de travail et de l'éventuelle répétition des faits.

> Des conclusions à l'action

Enfin, **l'enquête doit déboucher sur une conclusion et sur des mesures concrètes**. Le rapport présente la méthode, les éléments examinés, les constats et, le cas échéant, les limites de l'exercice. L'employeur décide ensuite des suites : mesures disciplinaires si les faits sont établis, actions d'organisation ou de management, accompagnement des personnes, et renforcement de la prévention (sensibilisation, formation, amélioration du dispositif de signalement). Un point de suivi quelques semaines après est souvent utile pour s'assurer que la situation est stabilisée et que le collectif de travail est protégé.

Lors d'un signalement d'une situation de harcèlement, l'enquête interne, si elle est conduite avec méthode, aide l'entreprise à objectiver la situation et à décider de mesures proportionnées. Mais l'enjeu ne s'arrête pas au rapport : ce sont les actions qui suivent qui permettront de restaurer durablement un cadre de travail sécurisé et de réduire le risque de récurrence.



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr
rubrique « Actualité »



> LE MOT DU PRO



Florence MONTEILLE

Avocate spécialisée en Droit du travail/relations individuelles
Cabinet ISSEO AVOCATS

Quelles sont les situations qui obligent un employeur à faire une enquête harcèlement ?

Le code du travail prévoit une seule situation spécifique qui engendre l'obligation d'organiser une enquête interne : il s'agit du « *danger grave et imminent* », qui a été constatée par un représentant du personnel (art. L4132-2 du code du travail). Le danger peut notamment porter sur un contexte de harcèlement moral ou sexuel. En dehors de cette situation, si l'enquête harcèlement n'est pas obligatoire, elle est recommandée à chaque fois qu'un signalement répond aux deux conditions suivantes :

> Les informations issues du signalement sont suffisamment précises : Il comporte l'identité de la victime et des auteurs présumés, la date, la nature des faits ;

> Et l'employeur ne dispose pas d'éléments qui permettent de caractériser la situation. Il a besoin d'obtenir des éclaircissements.

Ainsi l'enquête harcèlement doit répondre à un besoin pour être menée dans les meilleures conditions. La faute grave d'un salarié, par exemple, peut être apportée par d'autres éléments. (Arrêt c.cass du 14 janvier 2026 (n° 24-19.544).

Que risque l'employeur s'il ne fait pas l'enquête ou pas dans les délais impartis ?

L'employeur qui ne prend aucune mesure et se dispense d'enquête interne alors qu'un signalement a été porté à sa connaissance expose la responsabilité de la structure et celle de ses dirigeants à plusieurs titres :

> **La réparation du préjudice corporel** : la victime peut se fonder sur la notion de « *faute inexcusable* ».

Ce fondement peut être invoqué uniquement en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. L'action est introduite devant le Tribunal judiciaire.

> **Le pénal** : la victime peut déposer plainte sur le fondement du délit de harcèlement moral, visé à l'article 222-33-2-2 code pénal. Les dirigeants personnes physiques ou les titulaires d'une délégation de pouvoirs peuvent voir leur responsabilité personnellement engagée, aux côtés de celle de la structure.

> **Les prud'hommes** : l'employeur risque d'être condamné au versement de diverses indemnités, telles que l'indemnité pour non-respect de l'obligation de sécurité, le harcèlement moral, et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les conséquences en termes d'image et financières peuvent donc être significatives.

Est-ce qu'il y a une méthodologie spécifique ?

Aucun texte légal ou réglementaire ne vient fixer de méthodologie. Cependant, plusieurs principes émanant de la jurisprudence et des guides permettent d'avoir une bonne pratique : Ainsi, la confidentialité des informations, l'impartialité, le respect du contradictoire et la présomption d'innocence constituent ces principes directeurs.

Les recommandations du Défenseur des droits sont généralement utilisées pour structurer une enquête et permettre de garantir les droits fondamentaux. Il s'agit d'un travail pour lequel il est nécessaire d'être formé car de la qualité de l'enquête dépend sa recevabilité en justice.



Propos recueillis
par Sébastien VAUMORON,
Responsable prévention
Collecteam

HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE : QUE FAIRE UNE FOIS L'ENQUÊTE INTERNE TERMINÉE ?

Vous avez mené une enquête interne suite à un signalement de harcèlement ?
Voici les réflexes clés à avoir pour transformer les conclusions en actions concrètes.

01

FORMALISEZ LES CONCLUSIONS

Rédigez **un rapport factuel** précisant la méthode, les éléments examinés, les conclusions ainsi que les limites de l'enquête.



02

PRENEZ LES MESURES NÉCESSAIRES

Si les faits sont établis, mettez en place **des mesures adaptées et proportionnées** (disciplinaires et/ou organisationnelles).

En parallèle, déployez **une démarche de prévention** pour protéger durablement les équipes.

03

PROTÉGEZ ET ACCOMPAGNEZ LES COLLABORATEURS

Orientez les victimes vers **des relais d'écoute et d'accompagnement** (référént harcèlement, médecin du travail, etc.).



04

ANCREZ LES ACTIONS DANS LA DURÉE

Programmez **un point de suivi RH** à quelques semaines : vérifiez le climat de travail et la stabilité de la situation, puis **ajustez les mesures si nécessaire.**