



2025

KIT HARCÈLEMENT

www.servi-paies.fr

 **SERVI-PAIES** PARTNER
Traitement de la paie et des ressources humaines

1

GUIDE DE BONNES PRATIQUES: ENQUETE INTERNE (HARCELEMENT)

Introduction

Tenu d'une obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit, le plus souvent, diligenter une enquête interne lorsqu'un salarié affirme avoir subi des faits de harcèlement moral ou sexuel. Ce n'est qu'à cette condition qu'il peut s'exonérer de sa responsabilité.

1. La nécessité d'une enquête interne

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs,

L'article L. 1152-4 du Code du travail le rappelle expressément : « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

En cas de harcèlement moral avéré, l'employeur engage sa responsabilité civile (voire pénale) sur le fondement de ces textes, s'il n'a pas pris les mesures adéquates visant à prévenir et à faire cesser de tels agissements.

A l'inverse,

NB.

En pratique, lorsque le salarié allègue des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, l'employeur doit nécessairement organiser une enquête interne,

Cette démarche est d'autant plus importante

A titre d'exemple,

De même,

Quels que soient les faits invoqués,

2. Les modalités de l'enquête interne

Le Code du travail ne prévoit aucune règle particulière s'agissant des modalités de l'enquête interne que l'employeur doit diligenter dans une telle situation.

L'article L.

Le texte ajoute qu'au vu de ces éléments,

2.1. Principes jurisprudentiels

En l'absence de règles légales précisant les modalités de l'enquête interne, il revient à la jurisprudence de dessiner les contours de l'obligation de l'employeur.

A titre préalable,

Il en va de même, à l'inverse, lorsque les conclusions de l'enquête révèlent une situation de harcèlement moral.

Dans un arrêt du 8 janvier 2020

2

INVITATION DE LA PERSONNE PRÉSUMÉE VIC-TIME

[REDACTED]

[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]

Indiquez l'adresse du salarié

Fait à Mentionnez le lieu d'établissement de la lettre

Le Indiquez la date de la lettre

Précisez le mode de transmission de la lettre

Objet : enquête - Choisir : harcèlement moral OU sexuel allégué - invitation à un entretien

Choisir : Madame OU Monsieur,

Vous avez indiqué avoir fait l'objet d'un Choisir : harcèlement moral OU sexuel [REDACTED]

Nous vous convions [REDACTED]

L'objet de cet entretien consistera à vous écouter sur les faits que vous avez dénoncés.

Si vous le souhaitez, [REDACTED]

Vous trouverez, ci-joint, la trame de questionnaire que nous utiliserons au cours de nos échanges.

Pour la Société

Indiquez les prénom et nom du signataire

Indiquez le mandat social ou le poste du signataire

PJ : questionnaire

Indiquez les prénom et nom du salarié	Date	Signature	Ecrire la mention «Remise en main propre contre décharge» <i>Uniquement si remise en main propre</i>
[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]			

3

QUESTIONNAIRE DE LA PERSONNE PRÉSUMÉE VICTIME

Objet : **Allégations de** Choisir : harcèlement moral OU sexuel formées par Choisir : Madame ou Monsieur Indiquez les prénom et nom du salarié

Participants à l'entretien :

Pour la Société : Nom, prénom et poste du/des enquêteur/s :

Salarié/e invité à s'exprimer (Nom, prénom et poste) :

Nom, prénom et poste de l'assistant/e du salarié :

[REDACTED]

Préambule : teneur des allégations

Vous avez formé des allégations de Choisir : harcèlement moral OU sexuel à l'encontre de Choisir : Madame ou Monsieur Indiquez les prénom et nom du salarié, salarié de la Société.

Ces allégations ont été formées Choisir : oralement OU par écrit, le Indiquez la date.

[REDACTED]

[REDACTED]

Dans ce contexte, nous vous invitons à vous exprimer sur les faits que vous avez dénoncés.

1. Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de la Société ?

[REDACTED]

[REDACTED]

4. Pouvez-vous citer le ou les personnes qui auraient été témoins de ces faits ?

Date : Indiquez la date

Signatures :

Pour la Société : Nom, prénom et poste du/des enquêteur/s :

Salarié invité à s'exprimer (Nom, prénom et poste) :

Nom, prénom et poste de l'assistant du salarié :

4

INVITATION DU TÉMOIN

[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]
Indiquez l'adresse du salarié

Fait à Mentionnez le lieu d'établissement de la lettre
Le Indiquez la date de la lettre

Précisez le mode de transmission de la lettre

Objet : enquête - Choisir : harcèlement moral OU sexuel allégué - invitation à un entretien

Choisir : Madame OU Monsieur, ,

Dans le cadre d'une enquête relative à un Choisir : harcèlement moral OU sexuel allégué, nous souhaitons vous entendre comme témoin.

Nous vous convions donc à

L'objet de cet entretien

Si vous le souhaitez,

Pour la Société

Indiquez les prénom et nom du signataire

Indiquez le mandat social ou le poste du signataire

PJ : questionnaire

Indiquez les prénom et nom du salarié	Date	Signature	Ecrire la mention «Remise en main propre contre décharge» <i>Uniquement si remise en main propre</i>
[Renseignez Madame ou Monsieur, puis les prénom et nom du salarié]			

7

RECUEIL DES BONNES PRATIQUES

- L'enquête interne est une **obligation de l'employeur**, en présence d'allégations de harcèlement moral ou sexuel.
- L'employeur doit [REDACTED]
- L'enquête interne n'est **pas une procédure disciplinaire** et il faut éviter [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- Les faits doivent être établis par l'employeur **de manière objective**. Il convient d'utiliser un vocabulaire précis et dénué de tout caractère subjectif.
- [REDACTED]
- Il est **déconseillé** [REDACTED]
- L'employeur doit **recevoir les témoins** désignés par le salarié présumé victime et la personne mise en cause. Il peut aussi recevoir les personnes qu'il estime devoir entendre.
- [REDACTED]