



Harcèlement au travail : Gestion du risque et enquête interne

Depuis de nombreuses années le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, fait l'objet d'une grande préoccupation sociétale et médiatique, tout particulièrement au sein des entreprises.

Dans le cadre de son obligation générale de sécurité, l'employeur est tenu par une **obligation de prévention des faits de harcèlement qui lui impose d'y mettre fin et de les sanctionner**. C'est dans ce contexte qu'un accord national interprofessionnel (« ANI ») sur le harcèlement et les violences au travail du 26 mars 2010 est intervenu pour contraindre l'employeur à agir dès les premiers signes de violence ou de harcèlement.¹

Si les faits de harcèlement au travail peuvent être portés à la connaissance de l'employeur via divers canaux (tels que les ressources humaines, la hiérarchie, les représentants du personnel etc.). Ainsi, lorsque l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés, l'employeur a l'obligation de mettre en place **un dispositif d'alerte professionnelle** (qui n'est pas spécifique aux faits de harcèlement mais qui est souvent utilisé dans ce cadre).²

Afin d'établir la réalité des faits allégués de harcèlement, les employeurs ont de plus en plus recours à la pratique d'origine anglo-saxonne des **enquêtes internes**

L'enquête interne permet à l'employeur de déterminer si les faits sont ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel ou moral notamment en recueillant des éléments matériels ainsi que les témoignages des personnes impliquées directement et indirectement.

Si la pratique que l'enquête interne n'est aujourd'hui **pas réglementée**, elle doit cependant respecter certains principes fondamentaux dégagés par la jurisprudence. A cet égard, le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur se heurte au respect de la vie privée des salariés³ et à l'obligation de loyauté dans l'administration de la preuve.

La réactivité de l'employeur pour déclencher une enquête interne suite à un signalement est un facteur pris en compte par le juge pour déterminer sa responsabilité en cas de manquement à son obligation de prévention des risques professionnels.

L'enquête interne permet ainsi à l'employeur de circonscrire le risque social et judiciaire.

Les juges ne sont cependant pas liés par les conclusions d'une enquête interne et celle-ci pourra être écartée des débats si elle ne respecte pas les principes fondamentaux de loyauté et d'impartialité.⁴

Ce guide a pour objet de conseiller l'employeur dans la gestion du risque de harcèlement au travail en présentant des recommandations pratiques à la lumière des récentes décisions judiciaires.

¹ L'ANI du 26 mars 2010 en matière de harcèlement au travail : discrétion, de dignité, d'écoute impartial et de traitement équitable

² Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

³ Art. 9 Code civil

⁴ Cass. Soc., 27 novembre 2019 n°18-10.551

Contacts



Clémentine de Guillebon
Counsel

T +33 (0)1 44 09 46 84
cdeguillebon@kramerlevin.com



Hélène Bérion
Associate

T +33 (0)1 44 09 46 88
hberion@kramerlevin.com

Notre équipe Compliance et Droit social est à votre disposition pour vous accompagner et vous assister dans la conduite de vos enquêtes internes.

Définitions

Harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour **objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.⁵

Harcèlement sexuel

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en **toute forme de pression grave**, même non répétée, exercée dans le **but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.⁶

Agissements sexistes

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme **tout agissement lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.⁷

⁵ Article L. 1152-1 du Code du travail

⁶ Article L. 1153-1 du Code du travail

⁷ Article L. 1142-2-1 du Code du travail

PHASE I PREVENIR - Sensibiliser les collaborateurs et instaurer un climat de confiance

Revue des politiques et procédures internes

L'obligation de sécurité de l'employeur lui impose de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral notamment par la mise en place de politique et procédures internes ainsi que la formation et la communication auprès des salariés.⁸



Règlement intérieur de l'entreprise

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le règlement intérieur doit impérativement contenir des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.



Document unique d'évaluation des risques

Evaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés en faisant un inventaire et en mettant en œuvre des actions de prévention à la suite de cette évaluation.⁹

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits et mis à jour dans le document unique d'évaluation des risques.



Formation et Sensibilisation

Les juges prennent en compte les efforts de formation et de communication déployés par l'employeur et le Code du travail impose de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur le harcèlement sexuel¹⁰, il convient par conséquent de :

- former les managers et les responsables des ressources humaines à détecter les situations de harcèlement et à réagir ;
- définir une politique de communication pluriannuelle sur le harcèlement au travail incluant des actions de sensibilisation à conduire auprès des salariés ;
- informer par tout moyen sur les règles et sanctions en matière de harcèlement (ex : affichage dans les salles de réunion et de recrutement).



Réfèrent harcèlement sexuel

Entreprise > 11 salariés

Désignation d'un référent par le CSE

Mission : alerter et enquêter

Entreprise > 250 salariés

Désignation par l'employeur d'un référent CSE¹¹

Missions :

- réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'Inspection du travail, la Médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête, etc.).

⁸ Article L. 1152- 4 et L. 1153-5 du Code du travail

⁹ Article L. 4121-3 du Code du travail

¹⁰ Article L. 1153-5 du Code du travail

¹¹ Article L. 1153-5-1 du Code du travail



Procédure interne de signalement et de traitement des alertes

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place des « procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels ». Il est recommandé d'annexer la procédure d'alerte interne au règlement intérieur de l'entreprise.

Ce dispositif peut prendre différents formats : numéro de téléphone, adresse électronique particulière, formulaire en ligne

Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement :

- i. Un crime ou un délit
- ii. Une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement
- iii. Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général

Domaines concernés :

- i. Des faits d'ordre financier
- ii. Du harcèlement
- iii. De la corruption
- iv. Des discriminations
- v. Des faits en liens avec la santé, la sécurité ou l'hygiène au travail, l'environnement

En pratique, la majorité des signalements concernent des faits liés à la gestion des ressources humaines, particulièrement des faits de harcèlement.

L'utilisation du dispositif d'alerte doit demeurer facultatif et il ne se substitue pas aux autres canaux d'alertes existants que sont les supérieurs hiérarchiques, les représentants du personnels, les RH, etc.

Ce dispositif doit respecter la réglementation notamment en matière de données personnelles, en matière de durée de conservation et archivage des données personnelles. La CNIL a publié un référentiel spécifique au [dispositif d'alerte professionnelle](#).

PHASE II AGIR – Mener l'enquête et établir la véracité des faits



Respect des principes fondamentaux

L'employeur est tenu de mener une enquête loyale, impartiale tout en garantissant une certaine discrétion. L'enquête doit donc être à charge et à décharge sans être sommaire.¹³

L'enquête jugée partielle sera écartée des débats par le juge prud'homal et ne garantira pas à l'employeur le respect de son obligation de sécurité ni la licéité des sanctions disciplinaires prises le cas échéant.

Enfin, l'enquête interne réalisée par l'employeur doit respecter la vie privée du salarié.

Enquête et vie privée

Le Conseil d'Etat a jugé qu'une enquête interne ayant porté une atteinte excessive au droit à la vie privée du salarié (protégé) ne saurait être utilisée par l'employeur à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement.¹⁴

¹³ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393 ; CA Paris 20 mars 2018, RG n°15/08694 ; 92/131/CEE : Recommandation de la Commission, du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail
¹⁴ CE, 4^{ème}, 2 mars 2020, 418640

Respect des principes fondamentaux

En cas de non-respect de ces principes fondamentaux, les mesures disciplinaires prises à l'encontre d'un salarié pourraient être jugées irrecevables, abusives voire nulles et le salarié pourrait solliciter la réparation du préjudice subi.¹⁵

Les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées.

Si la communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête (c'est-à-dire en dehors des personnes auditionnées ou chargées de l'enquête) est nécessaire, il convient de procéder à leur anonymisation.

Le Défenseur des droits a insisté sur la nécessité que les enquêteurs présentent des garanties de compétence et d'impartialité.¹⁶



Réception d'un signalement

La réception d'un signalement peut s'effectuer via différents mécanismes : RH, collègues, supérieur hiérarchique, représentants du personnel, dispositif interne d'alerte professionnelle, etc.

Il est recommandé d'accuser réception du signalement afin d'informer l'auteur du traitement de son alerte, lui rappeler ses droits¹⁷ et de solliciter un maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

La réactivité de l'employeur est impérative pour répondre à son obligation de sécurité.



Phase d'enquête interne

Le lancement de la phase d'enquête peut se matérialiser, à l'initiative du DRH ou d'un représentant de la direction, par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes en charge ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des éléments matériels à collecter, liste des personnes à auditionner, modalités de rédaction et de communication du rapport d'enquête, etc.).



Collecte des preuves matérielles

En matière prud'homale, toutes les preuves ne sont pas admissibles et doivent respecter le principe de loyauté sous peine d'irrecevabilité.¹⁸

La question de la preuve des actes de harcèlement moral est délicate, car ces actes sont souvent perçus avec une forte part de subjectivité par les salariés. Ce qui peut être vécu comme du harcèlement moral par un salarié ne sera pas forcément vécu comme tel par un autre.

Par ailleurs, la jurisprudence a fixé des règles claires en matière d'ouverture des casiers, de fouilles des bureaux et des affaires personnelles, d'analyse des emails et sms sur les outils professionnels, de la géolocalisation ou encore des informations trouvées sur les réseaux sociaux.

Il est important de souligner que le salarié a droit au respect de sa vie privée et que la recherche de la preuve doit être effectuée avec loyauté.¹⁹

¹⁵ Cass. Soc., 9 février 2012, 10-26.123

¹⁶ Défenseur des droits, décision n° 2020-095 du 20 avril 2020

¹⁷ Article L. 1153-1 et suivants et L. 1152-1 et suivants du Code du travail

¹⁸ Cass. Soc. 8 octobre 2014, n° 13-14.991

¹⁹ Article 9 Code Civil

Statut du lanceur d'alerte

L'employeur doit s'assurer qu'aucun salarié ne fait l'objet de mesures de représailles suite au signalement de faits de harcèlement.

Le statut du lanceur d'alerte combine plusieurs critères cumulatifs²¹ :

Il s'agit d'une personne²² :

- Physique
- Qui a connaissance des faits qu'il signale
- Qui agit de bonne foi
- Qui signale ou révèle notamment un crime, un délit, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général
- Qui agit de manière désintéressée (elle ne doit tirer aucun avantage personnel de l'alerte)



Auditions des personnes concernées



Refus du salarié de participer à une audition

L'employeur n'a pas l'obligation d'interroger l'ensemble des collaborateurs interagissant avec le salarié accusé de harcèlement.²³ Le rapport d'enquête interne au cours de laquelle n'a été interrogée que la moitié des salariés en contact avec l'auteur présumé des faits ne doit pas nécessairement être écarté des débats.

Il convient généralement de procéder à l'audition de :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Le Ministère du travail a ainsi précisé, en matière de harcèlement sexuel, que l'audition de représentants du personnel pouvait s'envisager dans la mesure où ils sont en « *capacité d'apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation des salariés. Ils sont en outre susceptibles d'apporter un éclairage sur d'éventuels faits antérieurs impliquant la personne mise en cause* ». Par ailleurs, le médecin du travail peut-être également être auditionné afin d'apporter des éléments contextuels.²⁴

L'audition dans le cadre d'une enquête interne n'est pas assimilable à un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement de sorte que le salarié auditionné ne bénéficie pas d'un droit à être assisté ou accompagné.²⁶

Pour rappel, le salarié est, d'une façon générale, tenu de²⁷ :

- Se présenter aux entretiens organisés pendant son temps de travail, sauf à présenter un motif légitime d'absence ;
- Répondre aux questions qui lui sont posées par son employeur sur les tâches professionnelles ;
- Rendre de compte de son activité à l'employeur.

Le refus d'un salarié de participer à une audition dans le cadre d'une enquête interne pourrait éventuellement justifier une sanction disciplinaire.

²⁰ Cass. Soc., 17 mars 2021, n°18-25.597

²¹ Article L. 1132-3-3 du Code du travail

²² Article 6 de la loi Sapin 2

²³ Cass. Soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151

²⁴ [Guide pratique du ministère du travail](#)

²⁵ Article L. 1332-2 du Code du travail

²⁶ Cass. Soc., 29 septembre 2010, n° 09-42.459

²⁷ Article L. 222-1 du Code du travail

Audition et information du salarié mis en cause

Dans un arrêt rendu le 17 mars 2021, la Cour de Cassation a jugé que l'enquête interne menée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral sans information préalable ni audition du salarié mis en cause **ne constitue pas nécessairement une preuve déloyale**.²⁰



Elaboration du rapport d'enquête

La recevabilité du rapport d'enquête comme élément de preuve fait souvent l'objet de débats dans le cadre des contentieux prud'hommaux. Il est donc primordial pour l'employeur de définir en amont une méthodologie précise et détaillée afin d'éviter les écueils.

Rapport d'enquête doit contenir a minima :

- les comptes rendus des auditions ;
- les conclusions de l'enquête caractérisant ou non les faits de harcèlement.

Dans le cadre des enquêtes en matière de harcèlement sexuel, le Ministère du travail recommande que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants (le DRH par exemple) afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent²⁸.

La jurisprudence estime qu'il n'est nullement obligatoire de communiquer le rapport d'enquête aux salariés.²⁹

Anonymat

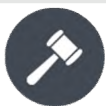
L'anonymat est proscrit. La jurisprudence impose l'identification des personnes auditionnées dans le cadre d'une enquête interne pour harcèlement. Le licenciement ne peut être essentiellement fondé sur des témoignages anonymes.³⁰

Réalisation des entretiens et l'audition des salariés

L'employeur doit préparer scrupuleusement les auditions de salariés et cela inclut notamment :

- La préparation d'une trame préalablement définie et des questions identiques qui doivent être minutieusement préparées car elle serviront de canevas pour le déroulé des entretiens ;
- La garantie de la confidentialité des échanges en choisissant de préférence une salle neutre à l'abri des regards extérieurs ;
- L'information préalable des personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien ;
- Audition des personnes de manière individuelle – la confrontation entre l'auteur et la victime présumée est déconseillée ;
- Conduire chaque entretien avec à minima deux personnes afin de permettre une prise de note détaillée et une écoute attentive ;
- La rédaction d'un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien. Le Ministère du travail recommande la rédaction, dans un style direct (A la question X , M/Mme X a répondu...).

PHASE III REAGIR - sanctionner et assurer un suivi



Mesures disciplinaires

Si l'enquête conclut à la matérialité des faits allégués, l'employeur doit prendre rapidement une sanction proportionnée à la faute commise et des mesures immédiates pour faire cesser la situation. Le Code du travail prévoit d'ailleurs que tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire.³¹

En l'absence de mesure disciplinaire à l'issue d'une enquête concluant à l'existence de fait de harcèlement, l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée.

Les agissements de harcèlement moral ou sexuel caractérisés par un employeur dans son entreprise constituent une faute justifiant la rupture du contrat de travail de l'auteur des faits. Si la faute grave a souvent été reconnue par les juges, surtout en matière de harcèlement sexuel, elle n'est cependant pas prononcée de manière systématique.

La réalisation d'une enquête interne peut par ailleurs permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre du salarié reconnu auteur d'un harcèlement sexuel ou moral.

²⁸ Guide pratique du ministère du travail

²⁹ CA Paris, 29 août 2018, n°16/13810

³⁰ Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241 FS-PB

³¹ Articles L 1152-5 et art. L 1153-6 du code du travail



Accompagnement de la victime

Il convient d'informer la victime des conclusions de l'enquête et des suites données.

L'employeur doit :

- veiller à ce que le salarié retrouve des conditions normales de travail ;
- faire preuve de vigilance quant aux mesures de représailles dont elle peut être l'objet de la part d'autres salariés ;
- Organiser un suivi régulier et un accompagnement avec des entretiens au cours des semaines /mois suivants l'enquête.

Délai de prescription

Le point de départ de la prescription des faits fautifs pour notifier une sanction est décalé à la remise du rapport d'enquête.

Ce n'est qu'au moment où l'employeur a pleinement connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits que court le délai de deux mois pour les sanctionner. En revanche, l'employeur reste tenu de mener une enquête dans des délais raisonnables. Ces délais seront appréciés à la lumière des circonstances spécifiques et notamment en prenant compte du nombre de salariés impliqués.³²

Proportionnalité des sanctions

La Cour de Cassation a récemment jugé que manquait à son obligation de sécurité l'employeur qui n'avait pris aucune mesure pour éloigner l'auteur du harcèlement et s'était contenté de le sanctionner d'un avertissement.³³

Absence de harcèlement

Si l'enquête conclut à l'absence de matérialité des faits allégués, l'employeur devra être particulièrement vigilant. En outre, aucune mesure de représailles, menaces ou intimidations quelles qu'elles soient ne doivent avoir lieu envers l'auteur du signalement, la présumée victime, la personne mise en cause et les salariés ayant témoigné.

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part.³⁴ Toutefois :

- De fausses accusations de harcèlement portées à l'encontre de son employeur ou d'un autre salarié peuvent, dans certains cas, motiver un licenciement.
- Selon la jurisprudence, la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Les juges ont ainsi validé le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant dénoncé de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de faire licencier un salarié.³⁵

³² Cass. Soc., 3 octobre 2018, n°17-18.034

³³ Cass. Soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149

³⁴ Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092

³⁵ Cass. Soc., 28 janv. 2015, n° 13-22.378 ; Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-11.734