

## EMPLOI

# Le délicat exercice de l'enquête interne en cas de harcèlement

Alors que l'employeur doit prendre en compte toute allégation de harcèlement, le débat contradictoire n'est pas toujours assuré et la procédure est parfois dévoyée pour pousser des salariés âgés vers la sortie.

Par Myriam Dubertrand

Publié le 30 juin 2021 à 06h45 - Mis à jour le 01 juillet 2021 à 07h26 · Lecture 4 min.

Article réservé aux abonnés

Balance ta start-up, ta rédac, ton *agency*... Les accusations de harcèlement se multiplient. Et les entreprises, soucieuses de leur image, prennent le sujet très au sérieux. Un premier pas vers la prévention du phénomène a été fait avec l'obligation pour les entreprises de désigner un réfèrent harcèlement sexuel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

« En cas de harcèlement moral ou sexuel avéré, l'employeur engage sa responsabilité civile – voire pénale – s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser de tels agissements, explique Xavier Berjot, avocat associé au sein du cabinet Sancy Avocats. Toute allégation de harcèlement doit donner lieu à une enquête interne, afin d'établir la matérialité et la preuve des faits dénoncés. »

En effet, que les faits de harcèlement soient constitués ou non, si l'employeur n'a pas diligenté une telle enquête, il se met en faute car il n'a pas respecté son obligation de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés. Cependant le code du travail ne prévoit aucune règle particulière concernant les modalités de l'enquête. Quant à la jurisprudence, elle est encore bien mince.

**Lire aussi** | [Le réfèrent contre le harcèlement sexuel, personne de confiance ou alibi ?](#)

L'enquête peut être menée en interne, le plus souvent par la direction des ressources humaines, ou par un cabinet externe. L'exercice est délicat. « C'est un métier », explique Bruno Gourévitch, président d'Altaïr Conseil, cabinet de conseil en organisation, gestion des risques et gestion de crise, qui a réalisé ces douze derniers mois une centaine d'enquêtes de ce type pour ses entreprises clientes. « Il est fondamental de rester neutre et d'être factuel », précise-t-il. Une neutralité qui fait parfois défaut. Ainsi Pierre Gojat, représentant du personnel CFE-CGC chez Orange, estime que « la véracité de la parole des victimes est encore trop souvent mise en doute dans les entreprises et la minimisation de leurs propos trop fréquente ».

### « L'enquête doit être contradictoire »

C'est pour que ces enquêtes soient les plus objectives possible que Bosch France – 6 600 salariés – a coconstruit avec le comité social et économique (CSE) un guide pratique à destination des vingt-six enquêteurs (réfèrents harcèlement et membres de la DRH). Un guide complété par des formations d'une journée, dispensées par un cabinet extérieur. Une chose est sûre : la réactivité de la direction est primordiale. Bosch France conseille ainsi de mener l'enquête en une ou deux semaines, et au maximum un mois, s'il faut interroger de nombreuses personnes.

**Il vous reste 55.43% de cet article à lire. La suite est réservée aux abonnés.**





