

Comment conduire une enquête interne sur un harcèlement lié à la situation familiale ?

Réponse courte

L'enquête n'est pas facultative. Dès qu'un comportement de harcèlement moral est porté à sa connaissance, l'article **L.246-3, paragraphe (4)**, oblige l'employeur à prendre les mesures pour le faire cesser **immédiatement** et à procéder à une **évaluation interne** portant sur l'efficacité des mesures de prévention.

Le paragraphe (3) impose par ailleurs, parmi les mesures minimales déterminées après consultation de la délégation du personnel, une « **investigation rapide et en toute impartialité** » sur les faits, ainsi que l'accueil et l'appui de la victime.

L'omission est sanctionnée par l'article **L.246-7** : amende de 251 à 2 500 euros pour l'employeur qui n'a pas fait cesser les actes, pas déterminé les mesures de protection ou pas procédé à l'évaluation interne.

Définition

Le **harcèlement moral** de l'article **L.246-2** est toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Le motif est indifférent.

Le **harcèlement discriminatoire** de l'article **L.251-1**, paragraphe (3), suppose un lien avec un motif prohibé mais pas nécessairement une répétition. Les deux qualifications peuvent coexister sur les mêmes faits.

Conditions d'exercice

Le périmètre des personnes et des situations couvertes est plus large qu'on ne le croit.

Élément	Contenu	Article
Personnes protégées	Salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances	L.246-1
Auteurs visés	Employeur, salarié, client ou fournisseur de l'entreprise	L.246-3 (1)
Périmètre matériel	Voyages professionnels, formations, communications liées au travail, même hors temps de travail	L.246-2
Déclenchement	Comportement porté à la connaissance de l'employeur	L.246-3 (4)
Protection du témoin	Nullité de toute mesure de représailles	L.253-1
Charge de la preuve	Renversée si un motif prohibé est en cause	L.253-2

Modalités pratiques

La conduite de l'enquête suit un enchaînement que le texte impose en partie.

Étape	Contenu
Accusé de réception	Confirmer au signalant la prise en charge, avec date
Mesures conservatoires	Faire cesser immédiatement les actes ; éviter toute mesure défavorable au signalant
Investigation	Rapide et impartiale ; auditions distinctes, comptes rendus signés
Confidentialité	Diffusion limitée aux personnes nécessaires à l'enquête
Conclusions	Écrites, motivées, communiquées aux intéressés
Suites	Mesures disciplinaires ou organisationnelles selon les constats
Évaluation interne	Sur l'efficacité des mesures de prévention, après consultation de la délégation

Pratiques et recommandations

La mesure conservatoire la plus fréquente est aussi la plus risquée : déplacer la personne qui a signalé. Présentée comme protectrice, elle constitue objectivement un désavantage et peut être analysée en représailles au sens de l'article [L.253-1](#), avec une nullité de plein droit à la clé. Lorsqu'une séparation s'impose, elle porte sur la personne mise en cause.

L'évaluation interne du paragraphe (4) est distincte du traitement du cas et régulièrement oubliée. Elle porte sur le dispositif, non sur les faits : ce qui a permis la situation, ce qui doit changer dans l'organisation ou les procédures. Son absence est sanctionnée par le point 4° de l'article [L.246-7](#), indépendamment de l'issue du signalement.

Les propos sur la composition d'une famille appellent une attention particulière à la qualification. Isolés, ils ne caractérisent pas le harcèlement moral faute de répétition ; répétés, ils relèvent des deux fondements à la fois, ce qui déclenche à la fois les obligations de l'article [L.246-3](#) et le renversement de la charge de la preuve de l'article [L.253-2](#).

En pratique, le signalement typique porte sur des remarques répétées visant la composition d'un couple ou la manière dont un enfant est arrivé au foyer. La qualification suit alors deux voies simultanées : le harcèlement moral de l'article [L.246-2](#) par la répétition, et la discrimination de l'article [L.251-1](#), paragraphe (3), par le motif. Retenir les deux fondements dès l'ouverture de l'enquête évite d'avoir à requalifier ensuite.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1	Personnes protégées
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral par la répétition ou la systématisation
Art. L.246-3 , paragraphe (1)	Obligation d'abstention de l'employeur, du salarié, du client et du fournisseur
Art. L.246-3 , paragraphe (2)	Obligation de veiller à ce que le harcèlement cesse
Art. L.246-3 , paragraphe (3)	Mesures minimales, dont l'investigation rapide et impartiale
Art. L.246-3 , paragraphe (4)	Cessation immédiate et évaluation interne
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros, y compris pour l'employeur inactif
Art. L.251-1 , paragraphe (3)	Le harcèlement lié à un motif prohibé est une discrimination
Art. L.253-1 et L.253-2	Nullité des représailles ; charge de la preuve

L'obligation naît de la connaissance des faits, non de leur qualification définitive. Attendre d'être certain qu'il s'agit de harcèlement avant d'agir expose à la sanction du point 2° de l'article [L.246-7](#).

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.