Faut-il suspendre l'enquête sur un harcèlement lié à la vie familiale si la justice est saisie ?

Réponse courte

Non. L'obligation de l'article **L.246-3, paragraphe (2)**, de faire cesser immédiatement les actes portés à sa connaissance ne s'éteint pas parce qu'un juge est saisi, et le point 2° de l'article L.246-7 sanctionne l'employeur qui s'en abstient.

Le risque se déplace ailleurs. Toute mesure défavorable prise à l'égard du salarié qui a saisi le juge relève de l'article **L.253-1**, qui frappe de nullité de plein droit les mesures prises en réaction à une plainte ou à une action en justice — y compris le licenciement.

La saisine ne modifie pas non plus la **charge de la preuve** devant le juge civil. L'article L.253-2 continue de faire peser sur l'employeur la démonstration de l'absence de violation du principe d'égalité, sauf devant le juge pénal, que son paragraphe (2) exclut expressément.

Définition

L'**enquête interne** est la mesure d'investigation que l'employeur conduit pour établir les faits et faire cesser une situation. Elle poursuit un but distinct de la procédure judiciaire et ne la préjuge pas.

La **procédure judiciaire** vise à trancher un litige et à sanctionner. Son existence ne dispense pas l'employeur de ses obligations propres, qui naissent de la connaissance des faits.

Conditions d’exercice

Les deux procédures coexistent, avec des effets distincts.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Point	Effet de la saisine du juge
Obligation de faire cesser les actes	Maintenue (L.246-3 (2))
Évaluation interne après signalement	Maintenue (L.246-3 (4))
Mesures de protection	Maintenues, portant sur la personne mise en cause
Mesures défavorables au demandeur	Nulles de plein droit (L.253-1)
Charge de la preuve au civil	Reste sur l'employeur (L.253-2)
Charge de la preuve au pénal	Règles ordinaires (L.253-2 (2))
Sanction disciplinaire de l'auteur	Possible, sur les faits établis par l'enquête

Modalités pratiques

La conduite de l'enquête doit rester cohérente avec ce qui sera produit en justice.

Point	Conduite
Poursuite de l'enquête	Sans interruption, avec le même degré d'impartialité
Comptes rendus d'audition	Signés, datés, conservés
Communication au demandeur	Conclusions transmises, sans divulguer les données de tiers
Mesures conservatoires	Portant sur la personne mise en cause, non sur le demandeur
Cohérence des positions	Celle soutenue en interne doit être celle soutenue en justice
Conservation du dossier	Intégrale, y compris les éléments à décharge
Représentation	Coordination avec le conseil de l'entreprise sur les pièces produites

Pratiques et recommandations

Suspendre l'enquête « pour ne pas interférer » est l'erreur la plus coûteuse. Elle laisse la situation perdurer, ce que l'article L.246-3 interdit, et prive l'entreprise des constatations qui formeront sa preuve qui lui auraient permis de se défendre. L'inaction devient elle-même le reproche.

Les mesures conservatoires doivent viser la personne mise en cause. Déplacer le demandeur, retirer un dossier ou modifier un périmètre pendant l'instance constitue objectivement un désavantage et tombe sous la nullité de l'article L.253-1, quelle qu'ait été l'intention protectrice.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La cohérence entre les positions internes et judiciaires se vérifie sur pièces. Une enquête concluant à l'absence de faits, suivie d'une transaction, ou l'inverse, fournit à la partie adverse l'argument le plus simple ; mieux vaut une conclusion nuancée mais tenue qu'une position confortable et contredite.

Ces dossiers ont une particularité dans le champ du présent lot : les faits en cause touchent à la vie privée du demandeur. Une enquête portant sur des propos relatifs à la composition d'une famille ou à l'orientation sexuelle produit des pièces qui relèvent de l'article 9 du RGPD ; leur diffusion dans l'entreprise, même au titre de la procédure, doit être limitée aux personnes strictement nécessaires, et la communication au juge ne vaut pas autorisation de circulation interne.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-3, paragraphe (2)	Obligation de faire cesser les actes portés à la connaissance de l'employeur
Art. L.246-3, paragraphes (3) et (4)	Mesures de prévention ; évaluation interne après signalement
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros en cas d'omission
Art. L.253-1	Nullité des mesures prises en réaction à une plainte ou à une action en justice
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur ; exclusion des procédures pénales
Art. L.253-4	Intervention des syndicats et des associations
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable

L'article L.253-1 vise expressément les mesures prises « en réaction à une plainte ou à une action en justice ». La saisine du juge renforce donc la protection du salarié, elle ne suspend rien des obligations de l'employeur.

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.