

Signaler des faits pouvant relever du harcèlement

Modèle de courrier à adresser à l'employeur. Annexe de l'analyse « Condamnée pour harcèlement, sans harceleur identifié ni victime désignée » (nexum-conseil.fr).

Avant d'écrire : quatre repères

- Remplacez les mentions entre « guillemets » et supprimez les variantes inutiles.
- Privilégiez la lettre recommandée avec accusé de réception ou la remise en main propre contre décharge : c'est l'écrit qui fait courir l'obligation de réagir. Conservez une copie du courrier et de ses annexes.
- Rapportez les faits avec exactitude, sans les amplifier : le signalant de bonne foi est protégé, même si la qualification de harcèlement n'est finalement pas retenue.
- Joignez ou tenez à disposition vos éléments : messages, courriels, attestations, plannings, certificats médicaux. Le juge apprécie les faits dans leur ensemble, documents médicaux compris.

Le modèle

« Prénom NOM du salarié »

« Adresse »

« Code postal, Ville »

« Société »

« Prénom NOM du destinataire, fonction (DRH, dirigeant, etc.) »

« Adresse, Code postal, Ville »

« Lettre recommandée avec accusé de réception n° ... / Remise en main propre contre décharge »

À « Lieu », le « date »

Objet : signalement de faits pouvant relever du harcèlement « moral / sexuel »

« Madame / Monsieur »,

Je vous signale par la présente des agissements dont je suis « victime / témoin » dans le cadre de mon activité professionnelle.

Depuis « date / plusieurs semaines / plusieurs mois », je rencontre des difficultés avec « nom et fonction de la ou des personnes concernées, ou description de la situation collective ». Les faits sont les suivants :

- le contexte : dates, lieux, occasions (réunions, entretiens, échanges à distance, messagerie d'équipe, etc.) ;
- les moyens : propos tenus, courriels, SMS, messages, décisions ou consignes ;
- les agissements : dénigrement, mise à l'écart, remontrances injustifiées, propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, y compris lorsqu'ils s'adressent à d'autres personnes mais créent un environnement de travail dégradant ;

- leurs conséquences professionnelles (retrait de missions, perte d'une évolution, isolement) et leurs conséquences sur ma santé (troubles du sommeil, anxiété, arrêts de travail), attestées le cas échéant par les documents médicaux joints.

Ces faits, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement « *moral, au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail / sexuel, au sens de l'article L. 1153-1 du code du travail* ».

En conséquence, et conformément à votre obligation de sécurité et de prévention (articles L. 4121-1, L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail), je vous demande de prendre sans délai les mesures propres à faire cesser cette situation et d'apporter à ce signalement une réaction adaptée et documentée, notamment en procédant aux vérifications nécessaires, le cas échéant par une enquête interne.

Je vous rappelle qu'aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'un salarié pour avoir signalé de bonne foi de tels faits ou en avoir témoigné, toute décision contraire étant nulle (articles L. 1152-2 et L. 1153-3 du code du travail).

[Si le salarié écrit en tant que victime] « À défaut de mesures effectives dans un délai raisonnable, je me réserve le droit de saisir le conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître cette situation et d'obtenir la réparation du préjudice subi. »

[Facultatif] « Une copie du présent courrier est transmise « *au référent harcèlement / aux représentants du personnel (CSE) / à l'inspection du travail / au médecin du travail* ». »

Veuillez agréer, « *Madame / Monsieur* », l'expression de ma considération distinguée.

« *Prénom NOM du salarié* »

« *Signature* »

[En cas de remise en main propre] « Fait en deux exemplaires. Reçu le « *date* » par « *Prénom NOM du représentant de la société* », signature. »

Trois repères juridiques

- La preuve est aménagée : le salarié présente des éléments de fait, le juge les examine dans leur ensemble, documents médicaux compris, et il appartient alors à l'employeur de démontrer que ces agissements sont étrangers à tout harcèlement (article L. 1154-1 ; Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 25-15.008).
- Nul besoin d'être personnellement visé : un environnement de travail dégradant ou des méthodes de gestion appliquées à un collectif peuvent caractériser un harcèlement (Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754 ; Cass. crim., 21 janvier 2025, n° 22-87.145).
- L'employeur informé doit réagir de façon adaptée et démontrable : l'enquête interne n'est pas un rituel obligatoire, mais la passivité face à un signalement demeure un manquement à l'obligation de sécurité (Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.544).