

Conflits en entreprise – Les alternatives à l'enquête RH

De 9h00 à 16h00 (Accueil café dès 8h30)

Mardi 14 avril 2026

Paris

édito

Par principe, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés. En cas de signalement d'une situation de harcèlement, de souffrance au travail ou de tout autre alerte, il se doit d'agir. Pourtant, cela ne signifie pas forcément engager une enquête RH, comme l'a confirmé récemment la Cour de cassation (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-19.544).

Quelles sont les autres options pour les équipes RH ? Comment choisir la plus adaptée à la situation ? Comment prévenir ?

Médiation, coaching, accompagnement, recadrage, etc. Cette journée vise à explorer les alternatives à l'enquête RH, pour adopter en toute sécurité la ou les meilleures mesures.

Quand l'enquête ne s'impose pas

Harcèlements, conflits au travail... l'enquête interne n'est pas obligatoire

- L'enquête interne est-elle une obligation légale ? les apports de la Jurisprudence récente (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-19.544).
- Comment sécuriser la décision de ne pas ouvrir d'enquête RH tout en respectant l'obligation de sécurité (L4121-1) ?
- Tensions relationnels, zones de pouvoir mal définis, problèmes de management ... Quand l'enquête n'est la seule solution.

Le recueil du signalement - une étape clé

- Comportements inappropriés, harcèlement moral ou sexuel, incivilités au travail, comment réagir à la réception d'un signalement ? Faut-il en accuser réception ? Quel formalisme respecter ? Dans quels délais et comment réagir ?
- Médiation, recadrage ... Comment déterminer la réponse adaptée ?

Les alternatives à l'enquête RH

Eviter l'escalade du conflit en désamorçant les tensions

- Les entretiens individuels

- . Recadrage managérial – Entretien individuel d’écoute active. Clarification des périmètres et des rôles mal définis.
 - . Faut-il à ce stade précoce, garder une traçabilité des entretiens non disciplinaires ?
 - **La médiation**
 - . Dans quelles situations est-elle plus adaptée ? Peut-on l’imposer ?
 - Médiation interne ou externe ? Qui la conduit ? Quels sont ses principes juridiques obligatoires fixés par la Loi ? Quelle articulation avec le droit disciplinaire ? Son mode opératoire est-il juridiquement encadré ?
 - . **Le mandat de médiation**
 - Equivalent du rapport d’enquête, est-il obligatoire ? Que doit-il contenir pour éviter le risque contentieux ? Quelle est sa force probante ?
 - **Le coaching**
 - . Quand le proposer ? Difficultés relationnelles récurrentes, communication ou posture inadaptée
 - . Quelle traçabilité possible pour ce suivi confidentiel ?
 - **L’audit**
 - . Dans quelle situation le déclencher ? Tensions sur un collectif de travail
 - **Ateliers de parole, médiation collective, régulation d’équipe**
 - . Quand le conflit touche l’équipe
 - **Les mesures conservatoires**
 - . Changement temporaire d’organisation, séparation physique des parties
- Quand tout a échoué !**
- Sanctions, mobilité interne, rupture du contrat...

Les solutions préventives aux conflits en entreprise

- . **Règlement intérieur** : Règles de respect, sanctions, procédures.
- . **Procédures internes** de gestion des conflits
- . **Formation** des salariés et des managers aux risques psychosociaux
- . **Accord QVTC** ou accord dédié aux violences au travail

Avec les interventions de :

David GUILLOUET, Avocat associé, VOLTAIRE Avocats

Isabelle TARTY, Docteure en sociologie du travail, Présidente de la FIRPS

Régis AUBERT, médiateur interne, Mission nationale de soutien et de médiation Groupe ORANGE

Un témoin d’entreprise

La journée est animée par, **Aude COURMONT**
Rédactrice en chef de Liaisons sociales quotidien

Public

DRH/Responsable RH
Directeur des relations sociales
Directeur juridique/Juriste d’entreprise
Représentant du personnel
Avocat
IRP

Pré-requis :

Un bon niveau en droit du travail est requis

Les plus pédagogiques

Illustrations par des situations concrètes et des retours d'expérience des experts intervenants

Objectifs

- Explorer les différents modes de sortie de conflit
- Connaître leur cadre juridique
- Identifier les situations où l'enquête RH s'impose
- Appliquer avec justesse le pouvoir disciplinaire et le pouvoir de sanction
- Découvrir et appliquer tous-les modes de prévention des risques