



LE HARCELEMENT AU TRAVAIL

Le terme « harcèlement au travail » recouvre à la fois les situations de harcèlement moral et/ou de harcèlement sexuel.



TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016*
- *Loi n° 2014-873 du 4 août 2014*
- *Circulaire du Ministre de la justice n° 2012-15 du 7 août 2012*
- *Loi n° 2012-954 du 6 août 2012*

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

LE HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est le fait, par des propos ou comportements répétés, de provoquer une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ([art. 222-33-2 du code pénal](#)).

Le harcèlement moral peut également être constitué par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie d'une personne se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale et pouvant entraîner des conséquences sur sa vie professionnelle ([art. 222-33-2-2 du code pénal](#)).

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ([art. 222-33 I. du code pénal](#)).

Le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers est assimilé au harcèlement sexuel ([art. 222-33 II. du code pénal](#)).

Une pression grave recouvre des cas où une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle en contrepartie d'un avantage recherché par la victime (obtention d'un emploi, augmentation, promotion ...) ou de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation non désirée ...). Cette pression peut être constituée par un acte unique et n'a pas besoin d'être répétée ([Circ. Crim. du 7 août 2012](#)). Le caractère de gravité des pressions s'apprécie au regard du contexte.

LA PRÉVENTION DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

RÔLE DE L'EMPLOYEUR

L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail pesant sur l'employeur intègre le risque de harcèlement moral ou sexuel. Ainsi, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel ([art. L. 1152-4](#) et [L. 1153-5 CT](#)).

L'employeur doit également planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants notamment les risques liés aux harcèlements moral et sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ([art. L. 4121-2 7° CT](#)).

Tenu d'une obligation de résultat au niveau de la sécurité en matière de harcèlement moral, l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ([Cass. soc. 19 octobre 2011, n° 09-68.272](#)).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ([art. L. 1153-5 CT](#)).

Les salariés et candidats à un emploi sont informés, par tout moyen, du texte de l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral et le texte de l'article 222-33 du même code relatif au harcèlement sexuel ([art. L. 1152-4](#) et [L. 1153-5 CT](#)).

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ([art. L. 1321-2 2° CT](#)).

Il doit reproduire les articles L. 1152-1 et suivants sur le harcèlement moral et les articles L. 1153-1 et suivants sur le harcèlement sexuel.

RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Il s'agit du droit d'alerte.



Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement moral ou sexuel ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement ([art. L. 2313-2 CT](#)).

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

RÔLE DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, les services de santé au travail sont chargés de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel ([art. L. 4622-2 2° CT](#)).

RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les inspecteurs du travail constatent le délit de harcèlement moral ou sexuel dans le cadre des relations de travail ([art. L. 8112-2 CT](#)).

LA PROTECTION DES PERSONNES VICTIMES OU TÉMOINS DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ([art. L. 1152-2 CT](#), [L. 1153-2 CT](#) et [L. 1153-3 CT](#)).

La protection est étendue au candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise qui serait sanctionné ou ferait l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ([art. L. 1153-2 CT](#)).



Sauf mauvaise foi, le licenciement prononcé après qu'un salarié a dénoncé ou relaté des agissements de harcèlement est nul, et ce peu importe la forme de dénonciation utilisée par le salarié ([Cass. soc. 12 janvier 2012, n° 10-18.546](#) et [Cass. soc. 19 octobre 2011, n° 10-16.444](#)).

Un site Internet dédié au harcèlement sexuel a été créé pour rappeler aux entreprises leurs obligations, et délivrer des conseils aux personnes victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel : <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>.

ACTIONS EN JUSTICE EN CAS DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

CHARGE DE LA PREUVE

En cas de litige, le salarié, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ([art. L. 1154-1 CT](#)).

CAPACITÉ D'AGIR DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES ASSOCIATIONS

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des situations de harcèlement au travail en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ([art. L. 1154-2 CT](#)).

De même, les associations dont les statuts concernent la lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel ou moral peuvent agir à la place de la victime, avec l'accord de cette dernière ([art. 2-2](#) et [2-6 du code de procédure pénale](#)).

LES SANCTIONS ENCOURUES

EN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL

Sanctions pénale

- Dans le cas de harcèlement moral ayant entraîné une dégradation des conditions de travail :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ([art. 222-33-2 du code pénal](#)).

- Dans le cas de harcèlement moral ayant entraîné une dégradation des conditions de vie

pouvant avoir des conséquences sur la vie professionnelle : Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail ([art. 222-33-2-2 du code pénal](#)).

La peine est portée à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende :

- lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours
- lorsque les faits ont été commis sur un mineur de 15 ans ;
- lorsque les faits ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- lorsque les faits ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

La peine est portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis dans deux des circonstances aggravantes mentionnées ci-dessus.

Sanction disciplinaire

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ([art. L. 1152-5 CT](#)).

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le médiateur, choisi par les parties, s'informe de l'état de leurs relations, tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime ([art. L. 1152-6 CT](#)).

EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctions pénales

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ([art. 222-33 du code pénal](#)). Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de 15 ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Sanction disciplinaire

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ([art. L.1153-6 CT](#)).

A partir du moment où des faits de harcèlement moral ou sexuel ont été portés à sa connaissance, l'employeur dispose d'un délai maximal de 2 mois pour engager la procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur, faute de quoi le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-70.902](#)).

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est soumis à deux obligations distinctes :

- prévenir de façon générale, les agissements de harcèlement ([art. L. 1152-4](#) et [L. 1153-5 CT](#)),
- et éviter qu'un salarié ne soit victime de harcèlement ([art. L. 1152-1](#) et [L. 1153-1 CT](#)).

Il peut donc être condamné à réparer les deux préjudices distincts subis par la victime de harcèlement ([Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694](#)).

L'indemnisation n'est cependant pas automatique puisque le salarié doit prouver que les manquements de l'employeur lui ont causé deux préjudices distincts pour obtenir une double indemnisation.