

Flash Information

Le 8 septembre 2022

Santé au travail

LE HARCELEMENT

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Concernant le harcèlement sexuel, la loi en distingue deux sortes :

- l'exercice d'une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (harcèlement sexuel assimilé) ;
- les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

Qu'il soit moral ou sexuel, le harcèlement constitue un délit. Un important dispositif légal a été mis en place pour sa prévention. En cas d'échec de la prévention, des sanctions sévères punissent les auteurs de tels agissements.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

1 – Obligations réglementaires

Prévenir le harcèlement au sein de l'entreprise au titre des obligations spécifiques en matière de harcèlement

A - Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement

La mise en œuvre des principes généraux de prévention conformément à l'obligation générale de sécurité doit passer notamment par des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral ou sexuel.

L'employeur est notamment tenu :

- d'afficher dans les lieux de travail le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal (définition et sanction du harcèlement moral) ;
- d'informer les salariés, stagiaires et candidats par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal (définition et sanction du harcèlement sexuel), des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (médecin du travail ou service de santé au travail, inspection du travail, Défenseur des droits, référent harcèlement sexuel).

Au-delà de ces affichages obligatoires, l'employeur peut également opter pour d'autres mesures d'affichage de messages de prévention dans l'entreprise. Il existe par exemple des affiches permettant d'alerter les salariés sur l'interdiction du harcèlement, que l'employeur peut se procurer auprès de la CARSAT.

La formation de l'encadrement constitue également un préalable indispensable pour permettre aux responsables de service d'adopter des comportements managériaux adaptés.

B - Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement

Afin d'identifier le plus en amont possible des situations de harcèlement et les circonstances pouvant, à la longue, devenir source de harcèlement (tensions entre salariés, techniques de management inappropriées, etc.), des procédures internes de détection et de signalement des risques de harcèlement moral et sexuel doivent être définies.

Cette obligation est issue de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. L'accord ne fixe pas de contenu obligatoire pour cette procédure mais propose des pistes et recommandations sur lesquelles s'appuyer en cas de signalement.

C - Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Un référent dans la lutte contre le harcèlement sexuel doit être désigné dans les comités sociaux et économiques de toutes les entreprises.

Par ailleurs, dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné. Il a notamment pour rôle :

- de réaliser des actions de sensibilisation et de formation ;
- de mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

D - Mentionner dans le règlement intérieur les dispositions en matière de harcèlement

Obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions en matière de harcèlement. Il doit également indiquer que la victime ainsi que le témoin du harcèlement sont protégées de toute sanction ou licenciement.

2 - Prévenir le harcèlement au sein de l'entreprise au titre de l'obligation générale de sécurité

A - Évaluer les risques de harcèlement sexuel ou moral

Lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, les risques de harcèlement (sexuel ou moral) doivent être pris en compte. La loi n'impose pas une méthode particulière afin d'évaluer ces risques. Il est toutefois conseillé d'avoir recours aux indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- *Quels sont les précédents en matière de harcèlement – En existent-ils ?*
- *Existe-t-il des situations de travail de travailleurs isolés ou en situation de vulnérabilité ?*
- *Existe-t-il une hiérarchie stricte des rapports sociaux dans l'entreprise ?*
- *Quelles sont la fréquence et la nature des contacts avec des personnes extérieures à l'entreprise (public, clients, etc.) et quels salariés sont concernés ?*
- *La communication est-elle bonne au sein de l'entreprise ? Les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles ?*

L'ensemble des acteurs susceptibles d'apporter des éléments permettant une meilleure évaluation des risques doivent y être associés : médecin du travail, infirmière, ergonomes ou psychologues du travail, intervenant en prévention des risques professionnels, etc.

Le niveau de risque constaté doit ensuite permettre de déterminer les plans d'actions à mettre en œuvre.

B - Sensibiliser les salariés et former les encadrants

En complément des obligations spécifiques d'information précitées, une sensibilisation plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée. Elle peut prendre différentes formes : notes de service, affichage, information sur l'intranet ou le livret d'accueil, etc.

Par ailleurs, la formation du personnel encadrant doit être encouragée. Celui-ci joue effectivement un rôle essentiel dans la lutte contre le harcèlement.

3 - Adopter les mesures nécessaires pour mettre un terme à toute forme de harcèlement

L'employeur informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral ou sexuel, doit prendre immédiatement les mesures propres à les faire cesser.

A - Identifier une situation de harcèlement moral ou sexuel

Il peut être parfois difficile d'identifier précisément une situation de harcèlement moral ou sexuel. La caractérisation de faits de harcèlement moral ou sexuel suppose effectivement la réunion d'un certain nombre de critères.

Le harcèlement moral doit constituer en des agissements répétés :

- qui dégradent les conditions de travail ;
- et qui pourraient porter (ou menacent de porter) atteinte aux droits d'un salarié et à sa dignité, à sa santé physique ou mentale ou à son avenir professionnel.

Peuvent être considérés comme des faits de harcèlement moral :

- *le retrait de toute responsabilité ;*
- *les insultes, menaces, humiliations devant témoins, reproches constants, surveillance incessante ;*
- *la communication uniquement sous forme de notes, le refus d'adresser la parole ;*
- *la discrimination en matière d'avancement, de rémunération, de congés, etc. ;*
- *la volonté d'exclure le salarié du groupe (local isolé, non-convocation aux réunions, retrait du téléphone, de l'ordinateur, etc.).*

Une relation hiérarchique n'est pas nécessaire pour caractériser le harcèlement moral : le harcèlement peut exister entre un supérieur hiérarchique et un subordonné mais aussi entre collègues (rivalité, jalousie, etc.) voire émaner d'un ou plusieurs subordonnés envers un supérieur. Toutefois, dans l'immense majorité des cas, il s'agit d'un harcèlement d'un supérieur sur un subordonné.

Les agissements doivent se répéter. Par conséquent, une pression psychologique occasionnelle, un management stressant, des difficultés relationnelles, des relations conflictuelles ou encore des agressions ponctuelles, souvent inhérents aux aléas de la relation de travail et des surcharges d'activité, ne peuvent pas être assimilés à du harcèlement moral.

Le harcèlement sexuel est défini comme 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 égard une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, 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.

Le harceleur utilise le chantage sexuel ou use d'ordres, de menaces, de contraintes pour proposer un emploi ou une promotion en échange d'une relation sexuelle.

Là encore, le harcèlement peut exister en dehors d'une relation hiérarchique. L'auteur peut être un employeur, un cadre, un agent de maîtrise, etc. Il peut même être un collègue de la victime et dans ce cas, une pression et une insistance excessive doivent permettre de faire la différence avec une simple « drague ».

Les juges ont par exemple refusé la qualification de faits de harcèlement sexuel lorsque l'attitude ambiguë d'une salariée a participé à un jeu réciproque de séduction.

À noter que la loi du 2 août 2021 a fait évoluer la définition du harcèlement sexuel, en y ajoutant notamment les propos ou comportements à connotation sexiste. La nouvelle version de l'article L. 1153-1 du Code du travail modifié entrera en vigueur au 31 mars 2022.

B - Mettre fin à la situation de harcèlement

L'employeur informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral ou sexuel doit mener une enquête en interne sur les faits allégués et prendre immédiatement les mesures propres à les faire cesser.

La réaction doit être rapide. L'employeur dispose effectivement d'un délai de 2 mois pour sanctionner l'auteur d'un harcèlement (C. trav., art. L. 1332-4). Ce délai court à compter de la connaissance exacte par l'employeur de la réalité, la nature et l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé (Cass. soc., 17 février 1993, n° 88-45.539, Bull. civ. V, n° 55).

Si à la suite de l'enquête, le salarié mis en cause est bien reconnu auteur de harcèlement sexuel ou moral, l'employeur doit le sanctionner. La qualification de faits de harcèlement ne requiert pas de caractère intentionnel.

Si aucune sanction n'est prise à l'encontre de l'auteur, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée sur cette base.

La sanction sera d'autant plus sévère lorsque le salarié à l'origine des faits de harcèlement ou ayant soutenu de tels faits est un responsable de l'entreprise. Un licenciement pour faute grave pourra dans ce cas être prononcé.

À l'inverse, si l'enquête conclut à l'absence de harcèlement, **le salarié ayant dénoncé les faits ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire**, sauf mauvaise foi de sa part. Selon la jurisprudence, la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ».

Dans le cas de faits de harcèlement moral, une **procédure de médiation** peut être mise en œuvre par la personne victime ou celle mise en cause. Le médiateur est choisi par accord entre les parties. Si la conciliation échoue, le médiateur doit informer les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

La victime du harcèlement doit être soutenue. Il convient de se montrer à son écoute et de l'informer des mesures possibles afin de mettre fin à cette situation (changement dans les équipes, formations, démarches juridiques, etc.). Elle doit être dirigée vers des personnes pouvant l'aider si elle se trouve fortement perturbée par la situation (psychologues, médecin du travail, notamment).

L'employeur peut également décider de **se porter partie civile au procès** d'un salarié accusé de faits de harcèlement afin d'obtenir réparation du préjudice subi par l'entreprise.

4 - Bonnes pratiques

Se référer à différents acteurs

Pensez à vous appuyer sur différents acteurs dans la prévention du harcèlement : le CSE, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les services de santé au travail, les services de l'inspection du travail, les associations régionales pour l'amélioration des

conditions de travail (ARACT), etc. Tous ont pour mission d'aider et conseiller les entreprises sur les dispositions et mesures nécessaires à mettre en place.

5 - Mauvaises pratiques

Ignorer une situation de harcèlement

Vous devez protéger la sécurité et la santé de vos salariés. Par conséquent, l'inaction face à une situation de harcèlement engage votre responsabilité civile pour manquement à votre obligation de sécurité. En cas d'incident, votre responsabilité pénale pourra également être engagée.

Textes officiels

C. trav., art. L. 4121-1 (obligations de l'employeur), L. 4121-2 (principes généraux de prévention), L. 1152-4 et L. 1153-5 (prévention du harcèlement), L. 1321-2 (défense des salariés), L. 1153-5-1 (référé), L. 1152-5 et L. 1153-6 (sanction du salarié)

Accord national interprofessionnel du 26 mars 2020 sur le harcèlement et la violence au travail

C. pénal, art. 222-33-2 (définition et sanction du harcèlement moral), 222-33 (définition et sanction du harcèlement sexuel)

Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-31.171 (attitude ambiguë d'une salariée ayant participé à un jeu réciproque de séduction, exclusion de la qualification de harcèlement sexuel)

Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682 (décision du juge pénal constatant l'absence d'élément intentionnel sans conséquence pour le juge civil pouvant caractériser des faits de harcèlement sexuel)

Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035 (la mauvaise foi du salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement ne peut résulter que de la connaissance par celui-ci de la fausseté des faits qu'il dénonce)

Loi n° 2021-1018, du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail (harcèlement sexuel : évolution de la définition)

Source : FNSA – Septembre 2022