

LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT



Un salarié vous informe être victime de harcèlement de la part d'un de ses collègues de travail. Il relate différents faits : calomnies, rumeurs, propos le ridiculisant devant ses autres collègues de travail, mais également dissimulation d'informations nécessaires à l'accomplissement de ses tâches de travail. Comment lutter efficacement contre de telles pratiques ?

Quelle réponse apporter

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Plus précisément, il vous appartient de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, **pour avoir témoigné ou relaté de tels agissements**. Toute sanction prise à l'encontre d'un salarié dans ce cadre encourt la nullité. Toutefois, les juges interprètent strictement cette protection : le licenciement d'un salarié n'ayant pas explicitement dénoncé des actes de harcèlement n'est pas nul de ce fait. La protection s'applique pour un salarié ayant dénoncé des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit même en l'absence de poursuites pénales à la suite d'un dépôt de plaintes n'ayant pas donné lieu à poursuite.

En revanche, une sanction peut être prononcée à l'encontre du salarié de mauvaise foi ayant par exemple proféré des accusations mensongères pour nuire à son collègue de travail.

Exemple :

Un salarié avait dénoncé des faits de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique. L'employeur avait engagé deux procédures disciplinaires à l'encontre de ce salarié au passé disciplinaire irréprochable. Les faits étant survenus de façon concomitante aux agissements de harcèlement moral, les juges ont déduit la nullité du licenciement. De même, un employeur ne peut pas invoquer la perturbation de l'entreprise consécutive à des faits de harcèlement pour justifier le licenciement du salarié.

Le licenciement lié à des faits de harcèlement ou discriminatoire est plus lourdement sanctionné depuis la loi travail. Le juge octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois lorsque le salarié ne souhaite pas la poursuite de son contrat ou que sa réintégration est impossible. Les règles relatives à la preuve des faits de harcèlement sexuel ou moral ont également été assouplies. Le salarié doit désormais présenter en justice **des éléments de faits laissant supposer l'existence de tels faits**.

Vous devez **mener une enquête en interne** sur les faits allégués et faire cesser les agissements. Lorsque le harcèlement dont est victime un salarié est le fait d'un collègue de travail, vous devez sanctionner ce dernier afin d'y mettre un terme. La qualification de faits de harcèlement ne requiert pas de caractère intentionnel.

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 peut être prononcé.

Soutenez la victime de harcèlement en discutant avec elle, en l'épaulant : montrez-vous à son écoute et informez-la des mesures possibles pour mettre fin à cette situation (changements dans les équipes, formations, démarches juridiques, etc.). Dirigez-la vers des personnes pouvant l'aider si elle est fortement perturbée par la situation (psychologues, médecin du travail, notamment).

Vous pouvez également **vous porter partie civile au procès** d'un salarié accusé de faits de harcèlement afin d'obtenir réparation du préjudice subi par l'entreprise.

Et ensuite ?

Des mesures de prévention doivent être mises en place afin de permettre de lutter efficacement contre le harcèlement au travail. En l'absence de mesures de prévention, votre responsabilité peut être engagée devant les juridictions tant prud'homales que pénales.

Votre responsabilité en matière de harcèlement n'est dorénavant plus systématiquement engagée. Vous pouvez vous exonérer de cette responsabilité si vous avez mis en œuvre des actions de prévention et des mesures propres à faire cesser les agissements de harcèlement dès que vous en avez été informé. Les juges considèrent que l'employeur tenu à une obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés peut prononcer un licenciement pour faute grave d'un salarié ayant à plusieurs reprises fait preuve d'agressivité et insulté des collègues de travail.

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de l'interdiction des agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. En conséquence, un employeur peut être condamné pour manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels même en l'absence de reconnaissance de faits de harcèlement.

Le fait de ne pas intervenir face à des situations de souffrance au travail ayant entraîné une vague de démissions est constitutif d'un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise et justifie une condamnation au paiement de dommages et intérêts. Le salarié victime est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Les faits de harcèlement peuvent émaner d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou même d'un tiers de l'entreprise.

En amont, pour éviter les situations de harcèlement, vous pouvez déjà :

- tenter d'être particulièrement à l'écoute des individus et des équipes ;
- être attentif aux tensions existant et au climat de travail altéré ;
- valoriser le respect dans la culture d'entreprise ;
- montrer l'exemple, en ayant un comportement totalement différent envers la victime, et en lui permettant de sortir de son isolement.

Il s'agit ensuite de sensibiliser le personnel au harcèlement :

- **information des salariés** : affichage obligatoire sur le harcèlement moral et sexuel, rappel dans le règlement intérieur des dispositions relatives au harcèlement moral, organisation de campagnes de sensibilisation (n'hésitez pas à donner des exemples concrets de situations de harcèlement, témoignages de victimes, et à faire connaître votre engagement dans la lutte contre les faits de harcèlement et les sanctions encourues par les auteurs) ;
- **formation du personnel encadrant** : connaître la notion de harcèlement pour reconnaître les comportements.

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 sanctionnable ; d'un point de vue pénal, il est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. En cas de circonstance aggravante, par exemple lorsque les faits ont été commis par le biais d'un support numérique, la sanction est doublée.

L'infraction de harcèlement moral est constituée :

- lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

À l'inverse, les juges ont refusé la qualification de faits de harcèlement sexuel lorsque l'attitude ambiguë d'une salariée a participé à un jeu réciproque de séduction.

Les représentants du personnel doivent être associés à ces démarches ainsi que les services de santé au travail (infirmier, médecine du travail). Le référent harcèlement du comité social et économique a pour mission de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d'accompagner les salariés victimes. Le document unique d'évaluation des risques doit inclure les problématiques de harcèlement.

Textes officiels

C. trav., art. [L. 1142-2-1](#) (agissements sexistes), [L. 1152-1](#) (harcèlement moral) à [L. 1152-5](#) (sanction du salarié), [L. 1235-3-1](#) (indemnité pour un licenciement pour des faits discriminatoires ou de harcèlement en l'absence de poursuite du contrat), [L.2313-2](#) (atteinte aux droits des personnes), [L. 2314-1](#) (référé harcèlement au CSE), [L. 4121-1](#) (obligations de l'employeur)

Source : Tissot - janvier 2025

Petit effectif, manque de temps, faibles moyens... Il n'est pas rare pour les TPE et PME d'être confrontées à des difficultés au cours de leur quotidien professionnel. Via des **conseils personnalisés et de proximité**, l'initiative gouvernementale **Place des entreprises** entend offrir à ces structures un accompagnement sur-mesure.

Ce **service public** permet ainsi à ces entreprises d'entrer en contact avec des conseillers spécialisés dans le traitement de sujets divers tels que :

- **le droit du travail,**
- **l'usage du numérique,**
- **la transition écologique,**
- **les aides financières.**

Pour en bénéficier, le **chef d'entreprise** d'une TPE ou d'une PME est invité à sélectionner en ligne la thématique souhaitée et à décrire en quelques phrases sa problématique. Une demande spécifique peut également être formulée si les accompagnements proposés ne correspondent pas à cette dernière.

La plateforme Place des Entreprises est aujourd'hui soutenue par plus de **40 partenaires publics et parapublics** parmi lesquels **l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail** (ANACT), l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) ou encore la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI).

Gratuit, le service de mise en relation entreprises-experts est financé par le **Ministère de l'Économie et Ministère du Travail**. La grande majorité des accompagnements proposés par la suite par les conseillers le sont également.

En savoir plus, cliquer sur : [Découvrir le service Place des Entreprises](#).