



EBOOK

TOUT SAVOIR SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

CASSIUS.FR

TOUT SAVOIR SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

SOMMAIRE :

03

LE HARCÈLEMENT EN QUESTIONS

04

LE HARCÈLEMENT MORAL, C'EST QUOI ?

05-06

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

07-08

QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

09

QUELLES SONT LES RÈGLES DE PREUVE ?

10

EXISTE T-IL DES MESURES DE PROTECTION DE LA VICTIME ET DES TÉMOINS ?

12

QUELS SONT LES MOYENS D' ACTIONS DU SALARIÉ HARCELÉ ?

13

QUELLES SONT LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ?



14

QUELLES SONT LES SANCTIONS PÉNALES ?

15

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'EXONÉRER DE SA RESPONSABILITÉ ?

16

VIDÉO "TOUT SAVOIR SUR LE HARCÈLEMENT" 1 MINUTE POUR COMPRENDRE

LE HARCÈLEMENT EN QUESTIONS

Régulièrement, des affaires de harcèlement sexuel ou moral sont évoquées dans les médias mais la très grande majorité des harcèlements sont subis dans l'ombre.

Pourtant, les actes de harcèlement moral constituent des délits qui peuvent être commis en tout lieu, en toute circonstance, quel que soit le lien entre l'auteur du harcèlement et la victime. Au sein de l'entreprise, le salarié se voit accorder une protection spécifique contre le harcèlement moral.

Qu'est-ce que le harcèlement moral ? Quelles sont les conséquences sur le travail ? Comment l'employeur doit-il réagir ? Quelles sont les sanctions ?

LE HARCÈLEMENT EN 4 CHIFFRES :

20 %

des salariés déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre professionnel

30 %

des salariés ont déclaré avoir été victimes d'au moins un comportement hostile au travail (harcèlement moral)

10 %

des femmes disent avoir subi un harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois

80 %

des femmes salariées rapportent être régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes au travail

LE HARCÈLEMENT MORAL, C'EST QUOI ?

Le harcèlement moral au travail est défini par le Code du travail (art. L.1152-1) comme la répétition d'actes ou de comportements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail (dignité, santé, avenir professionnel) du salarié¹. En pratique, pour qu'il y ait harcèlement moral, plusieurs éléments cumulatifs sont requis :

Des actes répétés

- Agissements répétés – Le harcèlement suppose la répétition de comportements hostiles (propos méprisants, isolement, humiliations, etc.). Un acte isolé n'est pas, en soi, considéré comme du harcèlement moral².
- Dégradation des conditions de travail – Ces comportements doivent viser ou entraîner une détérioration significative des conditions de travail du salarié. Ils portent atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, altèrent sa santé physique ou mentale, ou compromettent son avenir professionnel³.
- Peu importe l'intention – La loi retient à la fois l'objet (l'intention) et l'effet du comportement harcelant. Autrement dit, l'élément déterminant est l'impact sur le salarié (dégradation des conditions de travail), et non nécessairement la volonté initiale de nuire⁴.
- Auteur du harcèlement – Le harcèlement moral peut provenir de n'importe quelle personne en contact avec le salarié : supérieur hiérarchique, collègue, client, usager, ou même un tiers extérieur. Aucun rang ni statut n'est requis pour être auteur de harcèlement.



Ces éléments sont confirmés par la jurisprudence et la loi : tout salarié ne doit subir aucun acte répété de harcèlement moral portant atteinte à sa dignité ou à sa santé, conformément à l'article L.1152-1 du Code du travail⁵.

NOUVEAUTÉ JURISPRUDENTIELLE 2025

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

La Cour de cassation a confirmé que le harcèlement moral peut résulter d'une politique d'entreprise mise en œuvre par les dirigeants, et non seulement des agissements d'une personne isolée.

Ce que cela signifie :

- Les méthodes de management et les politiques de gestion peuvent constituer du harcèlement moral
- Les dirigeants peuvent être condamnés pénalement si leur politique a pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail
- Exemples : réorganisations permanentes créant une instabilité, pressions systématiques pour obtenir des départs, objectifs impossibles
- Responsabilité pénale : Les dirigeants d'entreprise peuvent être poursuivis personnellement pour harcèlement moral institutionnel.
- Source : Cour de cassation, chambre criminelle, 21 janvier 2025, n°22-87.145

Responsabilité pénale : Les dirigeants d'entreprise peuvent être poursuivis personnellement pour harcèlement moral institutionnel.

Source : Cour de cassation, chambre criminelle, 21 janvier 2025, n°22-87.145

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur a une obligation légale de prévention et de sécurité vis-à-vis du harcèlement (Code du travail art.L.4121-1 et L.4121-2). Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement moral et sexuel^{6 7}. En pratique, cela se traduit notamment par :

- **Affichage et information du personnel** – L'employeur doit informer tous les salariés (par affichage, intranet, réunion, etc.) des textes légaux et des sanctions pénales applicables. Par exemple, il doit porter à la connaissance du personnel l'article 222-33-2 du Code pénal (sanction du harcèlement moral) et l'article 222-33 du Code pénal (sanction du harcèlement sexuel)^{8 9}.
- **Charte ou règlement intérieur** – Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel (et aux agissements sexistes)¹⁰. Il est recommandé d'y prévoir des exemples de comportements interdits et les sanctions disciplinaires encourues. Les accords nationaux (ANI) en vigueur incitent également l'employeur à établir une charte de prévention ou une convention collective précisant les mesures de lutte contre le harcèlement. L'ANI du 6 octobre 2023 renforce ces principes (par exemple, obligation de former les référents harcèlement et de communiquer leurs coordonnées via affichage)^{11 12}.
- **Référent "harcèlement"** – Depuis la loi de 2018 (art.L.1153-5-1 du Code du travail), les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé de prévenir et d'accompagner les victimes de harcèlement sexuel ou sexiste¹³. L'ANI 2023 étend l'idée de référent au harcèlement moral également : ce référent doit être formé rapidement (dans les 6 mois) aux questions de harcèlement moral et sexuel^{14 15}. Ses coordonnées doivent être affichées et portées à la connaissance de tous les salariés¹⁶.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

- **DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques)** – La loi “Santé au travail” du 2 août 2021 a mis le DUERP au cœur de la prévention des risques professionnels (transposant l'ANI du 10 décembre 2020)¹⁷. Le DUERP doit répertorier tous les risques (y compris psychosociaux) encourus par les salariés. Un décret de 2022 impose désormais qu'il assure la traçabilité collective de ces expositions (art.L.4121-3-1)¹⁸. Ainsi, les risques de harcèlement doivent être identifiés dans le DUERP et donner lieu à des plans d'actions de prévention (programmes annuels de prévention, actions ciblées)¹⁹.
- **Mesures de prévention spécifiques** – Au-delà des documents formels, l'employeur doit mettre en place des formations et actions d'information (sensibilisation, réunions, formation des managers) sur le harcèlement et les violences au travail. Des formations obligatoires (comme le passeport de prévention ou la formation des élus) participent de cette obligation générale de sécurité et d'information.

En résumé, l'employeur a un devoir actif de prévention : organisation de formations, adaptation des procédures, médiation dès qu'un signalement est effectué, etc., afin de faire cesser ou d'empêcher la survenue d'agissements de harcèlement. Il s'agit d'une obligation de moyens renforcée (obligation légale de sécurité)^{20 21}.

QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL?

Les représentants du personnel (CSE) jouent un rôle clé dans la prévention du harcèlement et la protection des victimes. Ils ont notamment pour mission :

- **Analyse des risques professionnels** – Le CSE participe à l'analyse des risques dans l'entreprise, y compris les risques psychosociaux comme le harcèlement moral et sexuel²². Il doit être informé des résultats du DUERP et peut demander des enquêtes internes en cas de doute.
- **Propositions de prévention** – En cas de constat de risques, le CSE peut proposer des mesures de prévention ou d'amélioration (aménagement du temps de travail, sensibilisation, etc.), que l'employeur doit examiner²³. Toutefois, c'est à l'employeur de décider de la mise en œuvre effective.



QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL?

- Droit d'alerte et enquête – Si un élu ou tout membre du CSE constate une situation anormale (danger grave, risque de violation de la loi...), il peut déclencher un droit d'alerte spécifique (art.L.2312-51 du Code du travail) pour harcèlement²⁴. L'employeur doit alors, en urgence et en liaison avec le CSE, mener une enquête interne pour établir les faits²⁵. En pratique, une fois saisi, l'employeur ne peut se contenter d'attendre le résultat d'une procédure judiciaire : il doit engager des mesures d'investigation (entretien, saisie du CHSCT/CSE, saisine du médecin du travail, etc.)²⁶.
- Accompagnement et assistance – Les élus peuvent guider la victime vers les dispositifs internes (médecine du travail, référent) et l'aider dans ses démarches (aide à constituer un dossier, mise en relation avec des organismes...). Ils veillent à l'application des mesures de protection (ex. reclassement provisoire du salarié en danger).

Le CSE est également consulté sur les mesures générales de prévention des RPS (accords d'entreprise, plan de prévention, document unique)²⁷. À ce titre, il peut être entraîné dans toute procédure de médiation ou de résolution interne.

L'objectif est de créer un climat de confiance : les représentants sont là pour être alertés et faire remonter des situations de harcèlement pour qu'elles soient traitées rapidement par la direction.



QUELLES SONT LES RÈGLES DE PREUVE?



En cas de litige (contentieux prud'homal), la charge de la preuve est aménagée pour protéger la victime. Si le salarié (ou candidat) présente des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement, il appartient alors à l'employeur de prouver que les faits évoqués ne constituent pas du harcèlement (et que toute décision prise est justifiée par des éléments objectifs étrangers au harcèlement)²⁸.

Cette présomption légale (art. L.1154-1 du Code du travail) conduit le juge à renverser la charge de la preuve : le salarié n'a pas à prouver la faute de l'employeur, mais l'employeur doit démontrer son absence.

Concrètement, le salarié peut produire tous moyens de preuve pertinents (courriels, attestations, certificats médicaux, comptes rendus d'entretien, etc.). Le juge apprécie ensuite si, au vu des éléments (répétitions, cadre des faits, conséquences sur la santé), la définition légale du harcèlement est rempl

EXISTE T-IL DES MESURES DE PROTECTION DE LA VICTIME ET DES TÉMOINS ?

Oui. La loi protège strictement les salariés victimes (ou simples témoins) de harcèlement contre toute mesure de rétorsion. Les dispositions clés sont :

- **Interdiction des sanctions** – Aucune mesure (sanction, licenciement, mutation, refus de promotion, etc.) ne peut être prise à l'encontre d'une personne ayant subi ou refusé de subir un harcèlement, ou ayant rapporté ou témoigné de tels faits^{29 30}.
- **Nullité des actes contraires** – Toute rupture du contrat de travail résultant de ces faits est déclarée nulle de plein droit (avec réintégration éventuelle et dommages-intérêts)^{31 32}. En cas de licenciement illégal, l'indemnisation est doublée (art. L.1154-3 CT). Ces protections s'appliquent aussi bien au harcèlement moral qu'au harcèlement sexuel (les art. L.1152-2 et L.1153-4 interdisent explicitement les sanctions illégales)^{33 34}.
- **Liberté de dénonciation de bonne foi** – Le salarié qui signale ou dénonce un harcèlement dont il est victime ou témoin (de bonne foi) ne peut pas être pénalisé. Ainsi, un salarié qui témoigne ou dénonce un harcèlement, même si l'enquête aboutit à la conclusion qu'il n'y avait pas harcèlement, reste protégé – la seule condition est qu'il n'ait pas agi de mauvaise foi.

Et le salarié qui dénonce un harcèlement qui n'existe pas ?

Si le salarié ayant relaté le prétendu harcèlement moral était de **mauvaise foi**, il peut être licencié.

Or, dénoncer des faits tout en sachant qu'ils sont faux révèle la mauvaise foi.

1. La **mauvaise foi** d'un salarié est caractérisée lorsque celui-ci dénonce de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ou encore dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable de son département.
2. Des **accusations calomnieuses** s'inscrivant dans une campagne de déstabilisation du supérieur hiérarchique, mais aussi de l'employeur, montré du doigt pour ne pas mettre fin à la prétendue situation de harcèlement, justifient le licenciement pour faute grave de l'auteur des accusations.

Une salariée qui prétend avoir été victime d'un harcèlement moral en s'appuyant sur un faux grossier peut être licenciée pour faute grave, en raison de l'**usage de faux** et du **manquement à son obligation de loyauté**.

Un salarié qui soutient, de mauvaise foi, avoir été victime de harcèlement moral ne peut pas être poursuivi pour **diffamation**. En revanche, des poursuites pour dénonciation calomnieuse peuvent être engagées (c. pén. art. 226-10).



QUELS SONT LES MOYENS D' ACTIONS DU SALARIÉ HARCELÉ ?

La victime de harcèlement dispose de plusieurs recours :

- **Saisine du conseil de prud'hommes** – Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour faire reconnaître l'infraction et obtenir réparation (dommages-intérêts). Il peut demander la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, ce qui, si l'infraction est retenue, sera requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En pratique, si le juge estime que la démission ou prise d'acte est motivée par le harcèlement, la rupture peut être requalifiée (cass. soc., 10 juill. 1999).
- **Médiation/conciliation** – Avant ou pendant un procès, le salarié peut chercher à négocier un protocole transactionnel ou recourir à la médiation (par exemple via le CSE ou un conciliateur) pour mettre fin au conflit.
- **Plainte pénale** – La victime peut porter plainte au pénal : les faits de harcèlement moral ou sexuel commis sur le lieu de travail sont punissables par le Code pénal (voir ci-dessous). Elle peut ainsi déclencher une enquête judiciaire.
- **Saisine des autorités** – Le salarié peut signaler les faits au médecin du travail, à l'inspection du travail ou au Défenseur des droits, qui peuvent apporter leur concours (enquête, intervention de l'inspecteur, etc.). Le médecin du travail peut également préconiser des mesures d'aménagement ou d'arrêt pour préserver la santé de la victime.
- **Maintenance en poste ou reclassement** – En cas de danger grave, la victime peut demander au juge la suspension du contrat (art.L.4131-1 CT). L'employeur peut aussi proposer une mesure conservatoire (changement de service, mutation provisoire, etc.) pour protéger la victime.



QUELLES SONT LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ?

L'auteur des faits de harcèlement (moral ou sexuel) s'expose nécessairement à une sanction disciplinaire. Le Code du travail prévoit expressément que le harcèlement moral est passible de sanctions (art.L.1152-5) et que le harcèlement sexuel l'est également (art.L.1153-6)³⁵
³⁶.

Ces textes signifient que l'employeur peut toujours prendre une sanction (avertissement, mise à pied, licenciement...) contre le salarié fautif. Les accords et règlements intérieurs recommandent d'ailleurs de préciser les sanctions possibles en cas de harcèlement.

En pratique, l'employeur est libre de la sanction qu'il applique (sauf discrimination). Toutefois, la jurisprudence censure les mesures manifestement disproportionnées ou prises en dehors de toute procédure disciplinaire régulière.

Enfin, noter qu'un salarié victime ne peut pas forcer l'employeur à licencier ou sanctionner l'auteur du harcèlement. Seul le juge, à l'issue d'une procédure, peut décider de dommages-intérêts à la victime; il ne peut pas ordonner au contraire de licencier l'accusé.



QUELLES SONT LES SANCTIONS PÉNALES ?

Le harcèlement (moral ou sexuel) est également un délit pénal. Les peines encourues ont été récemment alignées et renforcées :



- Harcèlement moral – L'article 222-33-2-2 du Code pénal (modifié en 2024) punit le harcèlement moral. Les peines varient selon la gravité : en cas d'ITT (incapacité de travail) > 8 jours ou autres circonstances aggravantes, la peine maximale est de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende³⁷. En l'absence d'aggravation, la peine encourue est d'un an de prison et 15 000 € d'amende³⁸. (Des peines supérieures peuvent être prononcées si plusieurs personnes ont participé aux faits, etc.)^{39 40}.
- Harcèlement sexuel – L'article 222-33 du Code pénal punit le harcèlement sexuel au travail. Le maximum est de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, portés à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes (violences, menace, victime vulnérable, auteur en position d'autorité...)⁴¹. Ces peines peuvent s'appliquer aux deux formes de harcèlement (moral et sexuel) si elles relèvent du Code pénal.



Ainsi, les sanctions pénales sont sévères pour l'auteur des faits : jusqu'à 2 ans/30 000 € (voire 3 ans/45 000 €) dans la plupart des cas^{42 43}. En outre, la juridiction pénale peut prononcer des peines complémentaires, telles que l'affichage du jugement ou l'insertion d'un extrait de la décision dans les journaux (aux frais du condamné)⁴⁴.

Discrimination liée au harcèlement :

- Le fait de sanctionner ou de discriminer une personne en raison du harcèlement subi est lui aussi interdit et puni par la loi. L'article L.1155-2 du Code du travail sanctionne la discrimination en raison d'un harcèlement moral ou sexuel : le fait de mépriser, pénaliser ou exclure un salarié parce qu'il a subi ou refusé un harcèlement, ou qu'il en a témoigné, est puni d'un an d'emprisonnement et 3750 € d'amende⁴⁵.
- En pratique, cette disposition vise à interdire toute forme de représailles indirectes : par exemple, refuser une promotion à une personne parce qu'elle a déposé plainte serait puni. La peine d'un an/3750 € est encourue dans tous les cas de discrimination consécutive à un harcèlement (moral ou sexuel)⁴⁶.

Peines complémentaires :

En plus des peines principales, les juridictions peuvent prononcer des peines complémentaires lors d'une condamnation pour harcèlement ou discrimination liée. Par exemple, en plus de l'amende et de l'emprisonnement, le juge peut imposer l'affichage du jugement (pendant une durée déterminée) ou l'insertion d'un extrait du jugement aux frais du condamné⁴⁷. Ces mesures, facultatives, ont pour but de mettre publiquement en lumière la gravité des faits et d'en renforcer la dissuasion.



COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL S'EXONÉRER DE SA RESPONSABILITÉ ?

En principe, l'employeur est responsable de plein droit des faits de harcèlement commis dans son entreprise (en matière civile, pénale ou disciplinaire). Toutefois, la jurisprudence admet une exonération partielle si l'employeur démontre qu'il a rempli toutes ses obligations de prévention.



Ainsi, la Cour de cassation a jugé qu'un employeur ne méconnaît pas son obligation de sécurité s'il prouve qu'il a pris toutes les mesures de prévention prévues par le Code du travail (art. L.4121-1 et L.4121-2) et qu'il a réagi immédiatement pour faire cesser le harcèlement dès qu'il en a eu connaissance legifrance.gouv.fr.

Par exemple, la mise en place de procédures d'alerte interne, des réunions d'information, des actions de formation pour le personnel encadrant, etc., peut être considérée comme des mesures de prévention. Si ces mesures sont effectivement mises en œuvre et documentées, l'employeur peut ainsi échapper à sa responsabilité civile sur le fondement du manquement à son obligation de sécurité legifrance.gouv.fr.

En résumé, seules des carences réelles de prévention ou la persistance du harcèlement après signalement engageront la responsabilité de l'employeur. Si celui-ci démontre qu'il a tout mis en œuvre pour prévenir et réagir (DUERP, formation, saisine du CSE, enquête interne...), il peut être exonéré ou atténuer sa responsabilité legifrance.gouv.fr.



ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



Retrouvez d'autres ebook sur www.cassius.fr



Cassius Avocats
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. cassius@cassius.fr
www.cassius.fr

Suivez-nous

