



# Harcèlement moral et sexuel au travail

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont 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.

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- brimades, humiliations ;
- propos calomnieux, insultes, menaces ;
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes ;
- refus de toute communication ;
- absence de consigne ou consignes contradictoires ;
- privation de travail ou charge excessive abusive ;
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

## Harcèlement moral, un délit pénal

**Article 222-33-2-2 du Code pénal (modifié par Loi n°2024-247 du 21 mars 2024 - art. 3)**

Le fait de harceler une personne par des propos ou des comportements **répétés ou non**, 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 :

- **un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende** si Incapacité Temporaire de Travail (ITT)  $\leq$  8 jours ou aucune ITT.
- **2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende** si ITT  $>$  8 jours / sur un mineur ou sur une personne vulnérable ou par voie numérique ou électronique ou en présence d'un mineur.

**3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** si deux circonstances sont cumulées.

Le harcèlement moral peut aussi être constitué par une ambiance dérangeante, oppressante ou malsaine sur le lieu de travail. La Cour d'appel d'Orléans a en effet admis cette possibilité dans un arrêt du 7 février 2017. Ainsi, ce harcèlement d'ambiance peut être constitutif de harcèlement moral.



Le cumul et la multiplication de ces comportements  
= harcèlement moral subi par la victime.

# Prévenir le risque de harcèlement moral

Selon l'article L. 1152-1 du Code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ».

**L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral.** Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral, et collaborer avec les représentants du personnel et, s'il existe, le CSE.

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi, et qu'il fait la dénonciation dans le seul but de nuire, par exemple en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude.

## Interlocuteurs

En complément des actions de l'employeur, le **Service de Prévention et de Santé au Travail** peut participer à la prévention du harcèlement moral dans l'entreprise en animant des sensibilisations. Les professionnels de santé sont à votre écoute.

### ■ CSE et représentants du personnel

En cas de harcèlement moral, vous pouvez prévenir :

- les représentants du personnel qui pourront vous aider dans toutes vos démarches,
- le Comité Social et Economique (CSE), s'il existe, qui dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral.

### ■ Inspection du travail

L'inspecteur du travail pourra constater tout cas de harcèlement moral et, éventuellement, transmettre le dossier à la justice.

Où s'adresser ? <https://drees.gouv.fr>

### ■ Médiation

Vous pouvez aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Se renseigner auprès de l'employeur.

### ■ Conseil de prud'hommes

Vous pouvez saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages...

Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour le saisir.

### ■ Juridiction pénale

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte au Conseil de prud'hommes contre votre employeur. Par exemple, vous poursuivez le gérant de votre entreprise devant le Conseil de prud'hommes et votre chef de service au pénal.

La victime d'un harcèlement moral peut porter plainte dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...).

À noter : tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

### ■ Saisine du Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits.

Où s'adresser ? <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

**Le harcèlement sexuel** est une notion complexe à définir. La loi distingue deux types de harcèlement sexuel :

- **1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)**. Toute forme de pression grave même non répétée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article L. 1153-1 du code du travail). C'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.
- **2e type : des propos ou comportements répétés, des propos ou comportements subis et non désirés par la victime, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** (article L. 1153-1 du code du travail).



Le cumul et la multiplication de ces comportements  
= harcèlement sexuel subi par la victime.

**Exemples :**

- propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.
- remarques sur le physique ou la tenue, cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.

## Harcèlement sexuel, un délit pénal

En application de l'article 222-33 du Code pénal, **les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende** qui peut être portée 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 moins de quinze ans,
- sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale,
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice,
- par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points :

- sont désormais visés **les propos ou comportements à connotation sexiste**
- et **un acte est considéré comme répété s'il est commis de manière individuelle ou par un collectif d'individus à l'encontre d'une seule et même victime (cas de cyber harcèlement)**.

# Prévenir le risque de harcèlement sexuel

## Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (Article L. 1153-5 du code du travail).

Il se doit de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

- Intégrer les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Sensibiliser les salariés,
- Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (dès 11 salariés),
- Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes,
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

Modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement sexuel à adresser à l'employeur  
(travail-emploi.gouv.fr)



## Partenaires de la prévention

### ■ Entreprises de moins de 11 salariés

Les **Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)** ont pour compétences « d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile [...] en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L. 23-113-1 du code du travail) dans le but de mettre en œuvre les actions de prévention des entreprises.

### ■ A partir de 11 salariés

Le **Comité Social et Economique (CSE)**, en plus de son rôle d'alerte, peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (article L. 2312-9 du code du travail). En outre, doit être désigné parmi les membres du CSE, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 du code du travail).

### ■ Quel que soit l'effectif

- **Les Services de Prévention et de Santé au Travail** ont pour mission d'améliorer les conditions de travail et de préserver la santé des salariés. A cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (article L. 4622-2 du code du travail).
- **Les services de l'inspection du travail**, outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, peuvent intervenir par des actions de prévention (sensibilisations...) en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.
- **Les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)** sont des structures qui ont pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail (harcèlement sexuel et agissements sexistes, Qualité de Vie au Travail, prévention des risques professionnels, développement de l'égalité au travail...).

# Agissement sexiste

Selon le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Faire des remarques et blagues sexistes à des personnes visées par la portée de la blague et que cela met mal à l'aise.
- Commettre des incivilités en raison du sexe (utiliser un langage avilissant ou mettre en doute sans raison le jugement d'un collègue sur un sujet qui relève de sa compétence).
- Avoir recours à des interpellations familières (s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie »).
- Avoir des considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

## Code du travail crée la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 – article 20

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »



L'agissement sexiste est puni d'une amende de 1500 € lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (article 621-1 du Code pénal)

# Référents harcèlement en entreprise

## ■ Référent Harcèlement CSE

### Son rôle :

- Renforcer la capacité des élus à être identifiés par les salariés comme recours possibles face au harcèlement,
- Proposer des actions de prévention,
- Exercer un véritable rôle de soutien moral à toutes les victimes de harcèlement,
- Prévenir les situations de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes dans les entreprises d'**au moins 11 salariés dotées d'un CSE**,
- Surveiller les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans son entreprise.

Le Code du travail ne définit pas son rôle et ses missions.

## ■ Référent Harcèlement entreprise

Dans les entreprises d'**au moins 250 salariés**, un référent devra obligatoirement être désigné du côté de l'employeur.

### Son rôle :

- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-5-1 du Code du travail).
- Ses missions sont définies par l'article L1153-5-1. du Code du travail.

La nomination d'un référent spécifique pour lutter contre le harcèlement moral au sein des entreprises n'est pas rendue obligatoire par la loi.

Pour en savoir plus



# Modalités d'enquête

## ■ Qui mène l'enquête ?

- L'employeur ou toute personne à qui il peut déléguer ce rôle comme le service RH,
- Contre-indication : toute personne qui supervise directement les personnes concernées,
- Les représentants du personnel, mais aucune obligation de les associer,
- Le CSE, via son droit l'alerte,
- Des intervenants extérieurs, experts en RPS, l'inspection du travail.

## ■ Dans quel délai ?

- Immédiatement - dès lors que l'employeur est informé pour protéger la victime et sanctionner le salarié.
- Les conclusions de l'enquête pourraient permettre de motiver le licenciement du harceleur présumé.

## ■ Modalités de l'enquête ?

- Le Code du travail ne précise pas ces modalités
- Il est nécessaire de s'appuyer sur la jurisprudence
- L'employeur choisit librement comment organiser cette enquête tout en tenant compte des éléments jurisprudentiels.
- L'employeur ou son représentant doit mener une étude approfondie de la situation.
- L'enquête interne doit être menée de manière contradictoire.
- Elle doit être exhaustive, impartiale et confidentielle.



*Prévoir en amont un questionnaire type pour éviter toute partialité.*

L'employeur ou son représentant devra procéder à :

- Une entrevue de la victime et du harceleur présumé avec le médecin du travail,
- Un entretien avec la victime sur les circonstances du harcèlement,
- Une audition des collègues du travail,
- Une audition du harceleur présumé,
- Un rapport devra être rédigé.

## ■ Contenu du rapport de l'enquête ?

**Le rapport devra comporter des pièces justificatives comme :**

- Des témoignages par écrit,
- Des préconisations de votre médecin du travail le cas échéant,
- Des comptes-rendus écrits des auditions (victime et harceleur présumé),
- Des antécédents (sanctions disciplinaires pour des faits de harcèlement similaires et rapports sur des faits antérieurs),
- Des conclusions et préconisations

Le rapport devra être conservé pendant 5 ans (délai de prescription des faits de harcèlement)

## ■ Délai de prescription pour la procédure disciplinaire : 2 mois

Dès que l'employeur a connaissance d'une faute commise par un salarié, il dispose d'un **délai de deux mois** pour le convoquer à un entretien préalable ou lui adresser un avertissement.

- **Selon l'article L1332-4 du Code du travail**, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même **délai à l'exercice** de poursuites pénales ».
- Lorsqu'une enquête interne est diligentée, le **délai de prescription de deux mois** commence à courir à **la date de la clôture de l'enquête**.