

Harcèlement au travail : prévenir et sanctionner efficacement

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1. I. Le harcèlement moral : qu'est-ce que c'est et pourquoi sensibiliser les managers...	p. 5
2. Qu'est-ce que le harcèlement moral ? Définition, caractéristiques...	p. 6
3. Qu'est-ce que le harcèlement managérial ?	p. 7
4. Quels sont les signaux qui peuvent être annonciateurs d'une situation de harcèlemen...	p. 8
5. Comment l'employeur doit-il répondre à son obligation de prévention du harcèlement ...	p. 9
6. Quelles sont les personnes qui peuvent être identifiées en tant qu'auteur de harcèl...	p. 11
7. Acte unique ou actes répétés : quand le harcèlement moral est-il constitué ?	p. 12
8. Le harcèlement moral est-il constitué en cas d'insultes proférées à l'encontre d'un...	p. 14
9. Le harcèlement moral nécessite-t-il une intention de nuire ?	p. 15
10. Quels sont les faits qui ont pu être considérés comme du harcèlement moral ?	p. 16
11. Dans quels cas les juges ont-ils écarté la qualification de harcèlement moral ?	p. 18
12. Quels sont les solutions pour lutter contre le harcèlement moral ? Comment les mett...	p. 19
13. Quelle est la protection du salarié victime et du salarié témoignant de faits de ha...	p. 21
14. Quels impacts pour l'entreprise en cas de harcèlement moral ?	p. 23
15. La responsabilité de l'employeur est-elle automatiquement retenue en cas de harcèle...	p. 24
16. En cas de harcèlement moral, l'employeur doit-il obligatoirement licencier pour fau...	p. 26
17. La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée alors qu'il a licencié le h...	p. 27
18. De quelles sanctions est assorti le harcèlement moral ?	p. 28
19. L'employeur peut-il sanctionner ou licencier un salarié qui rapporte, de façon mens...	p. 29
20. II. Le harcèlement sexuel	p. 31
21. Comment se définit le harcèlement sexuel ?	p. 32
22. Quelles sont les personnes qui peuvent être identifiées comme étant auteur de harcè...	p. 33
23. Un fait unique peut-il suffire à la caractérisation du harcèlement sexuel ?	p. 34
24. Quels sont les faits qui ont pu être considérés comme relevant de la qualification ...	p. 35
25. Dans quels cas le harcèlement sexuel n'a-t-il pas été retenu par les juges ?	p. 37
26. Harcèlement sexuel : l'employeur doit-il licencier obligatoirement le harceleur pou...	p. 38
27. À quelles sanctions s'expose l'employeur en cas de reconnaissance d'une situation d...	p. 39
28. Le CSE peut-il engager par lui-même une enquête en cas de harcèlement (moral, sexue...	p. 40
29. Quels sont le rôle et les missions de l'inspecteur du travail ?	p. 41

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes.

Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 I. Le harcèlement moral : qu'est-ce que c'est et pourquoi sensibiliser les managers au harcèlement au travail ?

Le harcèlement moral constitue un **risque contre lequel l'employeur doit agir** continuellement, pour éviter notamment :

- l'apparition d'autres risques psychosociaux chez la victime, comme la dépression, le burn-out, *etc.* ;
- la dégradation des relations au sein des équipes (rupture de confiance, tensions, *etc.*) ;
- la perte de salariés compétents (abandon de poste, démission) ;
- la baisse de la productivité des salariés victimes ;
- les contentieux potentiellement coûteux et longs ;
- *etc.*

Il lui incombe de **tout mettre en œuvre pour prévenir en amont le harcèlement moral**, afin d'éviter que sa responsabilité ne soit engagée. En effet, si de tels faits apparaissent dans l'entreprise et qu'il n'a pas mis en œuvre des mesures de prévention, ni cherché à les faire cesser, les juges retiennent un manquement à son **obligation de sécurité**.

L'employeur qui n'est pas auteur de harcèlement moral a donc, malgré tout, un rôle primordial à jouer.

2 Qu'est-ce que le harcèlement moral ? Définition, caractéristiques...

Les faits de harcèlement moral sont définis et prohibés, aussi bien dans le Code du travail (1), que dans le Code Pénal (2), lequel précise les sanctions applicables.

Le cadre légal donne une définition générale du harcèlement moral, le caractérisant par des **agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié**, susceptibles :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Ces trois éléments sont **alternatifs, autrement dit** un seul est nécessaire pour caractériser une situation de harcèlement moral, mais peuvent très bien, dans les faits, se cumuler.

L'imprécision de cette définition a laissé aux juges le soin d'en compléter les contours, en donnant de nombreux exemples de comportements pouvant être qualifiés de harcèlement moral. Il appartient en effet aux magistrats d'apprécier, au cas par cas, si les faits reprochés relèvent ou non de cette définition.

En outre, le Code pénal définit la notion "d'agissements" comme étant **des propos ou des comportements**.

Concrètement, peuvent constituer des faits de harcèlement moral :

- des humiliations et des critiques : le dénigrement et les brimades, les critiques injustifiées, les mesures vexatoires (3) ;
- des conditions de travail dégradantes : tâches dévalorisantes (4) ou dépassant les capacités du salarié (5) ;
- de l'isolement, la mise à l'écart : mise au « placard » (6) ou privation d'outils de travail ;
- de la rétrogradation (7) ou les sanctions injustifiées (8).

La dégradation des conditions de travail n'a pas à être avérée, sa simple possibilité suffit à caractériser le délit de harcèlement moral.

Bon à savoir : le **harcèlement sexuel** est distinct et fait l'objet d'une autre définition et d'autres sanctions pénales.

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Article 222-33-2 du Code pénal

(3) Cass. Soc., 26 mars 2013, n°11-27964

(4) Cass Crim., 6 février 2007, n°06-82601

(5) Cass. Soc., 7 janvier 2015, n°13-17602

(6) Cass. Soc., 29 juin 2005, n°03-44055

(7) Cass. Soc., 16 avril 2008, n°06-41999

(8) Cass. Soc., 22 mars 2007, n°04-48308

3 Qu'est-ce que le harcèlement managérial ?

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est amené à utiliser des méthodes de management, dont certaines peuvent être autoritaires.

Celles-ci peuvent constituer une forme de harcèlement moral, appelé **harcèlement managérial**, si elles dépassent la limite de l'exécution de ce pouvoir de direction (1). Ce type de harcèlement peut également émaner des supérieurs hiérarchiques des salariés.

Le harcèlement managérial repose sur deux principes, dégagés par la Cour de cassation. Il doit :

- d'une part, s'adresser à un **salarié déterminé** ;
- d'autre part, s'inscrire dans le cadre de la **définition légale** du harcèlement de l'article L1152-1 du Code du travail : agissements répétés, dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

Par exemple, a pu être poursuivi et sanctionné pour harcèlement managérial, un directeur d'établissement qui soumettait ses salariés à une **pression continue**, des **reproches incessants**, des **ordres et des contre-ordres** dans l'intention de diviser l'équipe : mise à l'écart, mépris, absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, entraînant un état très dépressif du salarié victime.

A également été jugé le fait, pour un employeur, de soumettre ses vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des **conditions de travail extrêmement difficiles**. Des faits se traduisant, par la mise en cause, sans motif, des méthodes de travail pour un salarié déterminé. Notamment par des **propos insultants** et un **dénigrement** au moins à deux reprises en présence de collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical.

Dès lors que ces agissements répétés portent atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altèrent sa santé, ils peuvent être constitutifs de harcèlement managérial (2).

Bon à savoir : en tant qu'employeur, vous devez rester vigilant et à l'écoute de vos salariés. Si des situations de ce type s'installent dans votre entreprise à cause de certains de vos managers d'équipes, **vous devez y mettre fin**. Outre le harcèlement, ce type de management peut entraîner des **risques psychosociaux** dans votre entreprise, pouvant déboucher sur des maladies professionnelles : dépression, burn-out (épuisement professionnel), bore-out (ennui au travail, notamment à cause des "mises au placard"), etc.

(1) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°07-45321 et Cass. Soc. 21 mai 2014, n°13-16341

(2) Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-44107

4 Quels sont les signaux qui peuvent être annonciateurs d'une situation de harcèlement moral dans l'entreprise ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir les actes de harcèlement moral dans l'entreprise (1). Cette prévention s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail pesant sur lui (2).

Il n'est pas toujours évident d'identifier un harceleur, car le harcèlement peut **parfois résulter d'un comportement non intentionnel** (le harceleur n'a pas conscience ou n'a pas la volonté de harceler) (3).

Il est néanmoins important d'être observateur devant certains signaux :

- turn-over élevé (abandon de poste, rupture de période d'essai, démission, *etc.*);
- niveau de stress élevé ;
- disputes, altercations fréquentes entre les collaborateurs ;
- fort taux d'absentéisme (arrêt de travail fréquent) ;
- des salariés en détresse, en retard, effacés, *etc.* ;
- un manque de communication entre les salariés et leurs supérieurs (possible crainte de s'exprimer) ;
- apparition de maladies psychosociales (burn-out, dépression, *etc.*) ;
- ...

Pour éviter toute situation problématique, le management de l'entreprise doit être **encadré** et le personnel d'encadrement doit être **formé**.

En tant qu'employeur, il est nécessaire d'**évaluer ces risques** pour les anticiper et mener une politique de lutte efficace et en adéquation avec l'entreprise.

Bon à savoir : si l'un de ces signaux apparaît en entreprise, mais qu'il ne suffit pas pour caractériser un harcèlement moral, il est néanmoins nécessaire de s'y attarder pour le comprendre et éviter qu'il ne s'aggrave. Le harcèlement moral n'est en effet pas le seul danger en entreprise.

(1) Article L1152-4 du Code du travail

(2) Articles L4121-1 et 4121-2 du code du travail

(3) Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°12-23269

5 Comment l'employeur doit-il répondre à son obligation de prévention du harcèlement ?

L'employeur a pour obligation de **prendre toutes les mesures pour prévenir** les actes de harcèlement moral dans l'entreprise (1). Cette prévention s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail qui pèse sur lui (2). Autrement dit, l'employeur doit tout faire pour qu'aucune situation de harcèlement moral naisse dans son entreprise.

Au titre de cette obligation, il doit prioritairement rappeler dans le règlement intérieur de l'entreprise les **dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes** (3).

Il doit également **informer par tout moyen** (par exemple par un affichage dans les lieux de travail) le personnel de l'entreprise (entendu au sens large : salarié, personne en formation ou en stage, candidat...) du texte du Code pénal réprimant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

En outre, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de **prévenir les propos ou comportements** constitutifs de harcèlement moral (4). Celles-ci lui permettent de répondre à tout manquement à son obligation générale de prévention en la matière (5).

Dans le but d'éviter tout comportement déviant, il doit ainsi procéder à une **formation** appropriée des supérieurs hiérarchiques pour améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement moral. L'employeur peut par ailleurs nommer ou avoir recours à une personne chargée de prévenir le risque ou régler les conflits (**médiateur**).

À titre d'exemple, il peut notamment mettre en œuvre les mesures préventives suivantes :

- **informer** les salariés sur les dangers du harcèlement ;
- **collaborer** avec les services de prévention et de santé au travail pour prévenir le risque ;
- **former** les supérieurs hiérarchiques à la gestion d'équipes ou de conflits ;
- mettre en place une procédure d'**enquête interne** ou une procédure d'alerte.

Il doit également prendre toute mesure appropriée permettant de faciliter le repérage des faits de harcèlement moral (6).

Il doit évaluer les risques psychosociaux dans son entreprise (dont le harcèlement et ses conséquences), et les faire figurer dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) (7). Ce document (et donc l'évaluation) est mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés (8).

L'employeur peut voir sa **responsabilité engagée** s'il ne prend pas toutes les mesures nécessaires lorsqu'il a connaissance d'un fait de harcèlement et s'il n'a pas mis en place en amont une politique de prévention (9).

(1) Article L1152-4 du Code du travail

(2) Articles L4121-1 et 4121-2 du Code du travail

(3) Article L1321-2 du Code du travail

(4) Article L1152-4 du Code du travail et article 222-33-2 du Code pénal

(5) Cass. Soc. 1er juin 2016, n°14-19702

(6) Circ. DGT n°2012-14, 12 novembre 2012

(7) Article R4121-1 du Code du travail

(8) Convention collective, Code du travail et toutes les réponses à vos questions par des avocats et juristes).

(8) Article R4121-2 du Code du travail
(9) Cass. Soc. 1er juin 2016, n°14-19702

6 Quelles sont les personnes qui peuvent être identifiées en tant qu'auteur de harcèlement moral ?

Le harcèlement moral peut être le fait :

- de l'**employeur** ou de son **représentant** ;
- d'une personne ayant une **fonction d'autorité** : clients (1), conjoint de l'employeur (2), fournisseur, prestataire de service ;
- d'un **collègue de travail** du salarié, qu'il soit son supérieur hiérarchique ou non (3) ;
- d'un **salarié envers son supérieur** (dans cette affaire, un cadre était harcelé par l'une des salariées sous sa subordination, qui l'humiliait pendant les séminaires, qui l'insultait et le dénigrait) (4).

Dans tous les cas, il est nécessaire que l'auteur des faits et la victime aient **une relation de travail** (5).

Le harcèlement visé par le Code du travail doit en effet se produire dans la **sphère professionnelle**, ce qui est le cas notamment dès que les actes sont commis à l'égard de collègues (6).

(1) *Circ. DRT n°93/2, 11 février 1993*

(2) *Cass. Soc. 10 mai 2001, n°99-40059*

(3) *Cass. Crim. 6 décembre 2011, n°10-82266*

(4) *CA Limoges, Chambre sociale, 12 novembre 2018, n°17/01326*

(5) *Cass. Crim. 13 décembre 2016, n°16-81253*

(6) *Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672*

7 Acte unique ou actes répétés : quand le harcèlement moral est-il constitué ?

D'après sa définition par le Code du travail, le harcèlement moral suppose des agissements **répétés** : "*aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral [...]*"(1).

Une **répétition des agissements** est donc **nécessaire** pour qu'un salarié puisse invoquer un harcèlement moral, de sorte qu'un acte isolé, même grave, ne suffit pas à le caractériser (2) :

- les juges ont par exemple estimé qu'une salariée qui avait été rétrogradée, et dont la rétrogradation avait été maintenue malgré la contestation de l'intéressée, n'était pas victime de harcèlement moral. Cet agissement de l'employeur, même s'il a perduré dans le temps, résulte d'un **acte unique** (3) ;
- aussi, le harcèlement moral **ne sera pas retenu** dans le cas où l'employeur a insulté son salarié **une seule fois**. Il en a été jugé ainsi dans une affaire où la supérieure hiérarchique de la salariée avait eu des écarts de langage au cours d'une seule journée (4) ;
- en revanche, les **injures répétées**, en ce qu'elles dégradent les conditions de travail du salarié, peuvent aboutir à une situation de harcèlement moral. Elles constituent de plus une atteinte à sa dignité, voire à sa santé physique ou mentale (5) ;
- un employeur qui **déclasse** un chef des ventes pour nommer son subordonné à la place et **l'humilie** en le poussant à la démission commet également un harcèlement moral (6) ;
- le harcèlement moral est aussi caractérisé lorsque l'employeur adresse **plusieurs avertissements** à un salarié dans le seul but de le déstabiliser, et qu'il lui modifie ses horaires de travail sans son accord (7).

Seule la répétition est exigée, peu importe que les différents actes interviennent à des intervalles rapprochés (8). Par conséquent, des agissements litigieux qui sont **espacés dans le temps** peuvent caractériser un harcèlement moral, quand bien même, ils sont espacés de deux années (9).

À l'inverse, il n'est pas non plus nécessaire que les actes se déroulent sur une longue période : un harcèlement moral peut être caractérisé lorsque des **agissements sont rapprochés** et n'ont duré que 17 jours (10).

Il peut s'agir de **répétition de faits similaires**, ou de différents comportements distincts, les juges appréciant les faits litigieux dans leur ensemble (11).

Bon à savoir : en droit du travail, la qualification de harcèlement moral n'exige pas la présence d'une intention de nuire (12). Il n'est donc pas nécessaire qu'un acte ait été commis avec l'intention de harceler, pour qu'il soit constitutif du harcèlement moral. Autrement dit, un salarié ou un supérieur hiérarchique peut tout à fait être dans la position de harceleur **sans en avoir ni conscience, ni l'intention**.

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°12-29131 / Cass. Soc. 20 novembre 2014, n°13-22045

(3) Cass. Soc. 9 décembre 2009, n°07-45521

(4) Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-16729

(5) Cass. Soc. 29 janvier 2013, n°11-23100

(6) Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°11-19971

(7) Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-18340

(8) Cass. Soc. 24 janvier 2006, n°03-44889 / Cass. Soc. 12 février 2014, n°12-23051

(9) Cass. Soc. 25 septembre 2012, n°11-17987

(10) Cass. Soc. 6 avril 2011, n°09-71170

(11) Cass. Soc. 26 juin 2019, n°17-20723 / Cass. Soc. 8 juillet 2020, n°19-12791

(12) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°08-41497

8 Le harcèlement moral est-il constitué en cas d'insultes proférées à l'encontre d'un salarié ?

Le harcèlement moral **ne sera pas retenu** dans le cas où l'employeur a insulté son salarié **une seule fois**. Il en a été jugé ainsi dans une affaire où la supérieure hiérarchique de la salariée avait eu des écarts de langage au cours d'une seule journée (1).

À l'inverse, les **injures répétées**, en ce qu'elles dégradent les conditions de travail du salarié, peuvent aboutir à une situation de harcèlement moral. Elles constituent, de plus, une atteinte à sa dignité, voire à sa santé physique ou mentale (2).

Peu importe que le comportement insultant se soit produit sur une période limitée, le harcèlement moral pouvant être retenu quand bien même les agissements ont eu lieu **sur une courte durée** (3).

En effet, comme vu précédemment, le harcèlement moral est défini par des **actes répétés** qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** du salarié (4). Ce qui explique qu'une répétition des agissements soit nécessaire pour qu'un salarié puisse invoquer un harcèlement moral, de sorte qu'un acte isolé, même grave, ne suffit pas à le caractériser (5).

(1) Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-16729

(2) Cass. Soc. 29 janvier 2013, n°11-23100

(3) Cass. Soc. 26 mai 2010, n°08-43152

(4) Article L1152-1 du Code du travail

(5) Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°12-29131 / Cass. Soc. 20 novembre 2014, n°13-22045

9 Le harcèlement moral nécessite-t-il une intention de nuire ?

Non, l'intention de nuire n'est pas requise en droit du travail.

La définition retenue par le Code de travail (1) n'exigeant aucun élément intentionnel, il peut y avoir harcèlement moral sans intention de nuire de la part de l'auteur (2). L'intention malveillante n'est pas un élément constitutif du harcèlement moral (3). Autrement dit, un salarié ou un supérieur hiérarchique peut tout à fait être dans la position de harceleur **sans en avoir ni conscience, ni l'intention**.

Le harcèlement se définit tant par son objet que par ses effets. Or les effets néfastes qui peuvent résulter du harcèlement moral sur la santé, la dignité ou les conditions de travail de celui qui en est victime, peuvent exister indépendamment de l'intention de l'auteur.

Elle n'est donc pas requise pour caractériser le délit de harcèlement moral (4).

(1) Article L1152-1 du Code du travail / Article 222-33-2 du Code pénal

(2) Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°12-23269

(3) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°08-41497

(4) Cass. Crim. 13 novembre 2019, n°18-85367

10 Quels sont les faits qui ont pu être considérés comme du harcèlement moral ?

La définition posée par le Code du travail (1) ne précise pas en quoi consistent les agissements de harcèlement moral, mais elle se fonde sur leurs conséquences, à savoir une **dégradation des conditions de travail** susceptible :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Ces 3 éléments sont alternatifs et non pas cumulatifs, c'est-à-dire qu'**un seul d'entre eux** permet de caractériser une situation de harcèlement moral. Ils doivent de plus être **répétés**. Le juge décide si les faits reprochés relèvent ou non du harcèlement moral. On parle d'appréciation souveraine des juges du fond.

À titre d'exemple, les agissements de harcèlement moral peuvent consister en :

- une exclusion ou une mise à l'écart du salarié (2) : isolement du salarié, absence de fourniture de travail ;
- une dégradation des conditions matérielles de travail (3) : affectation du salarié dans un local exigu dépourvu de matériel efficace, privation des moyens de travail ;
- la critique systématique des compétences et du travail du salarié accompagnée de l'absence d'affectation précise pour l'isoler (4) ;
- la critique répétée en des termes humiliants et en public de l'activité (5) ;
- une atteinte à l'image, à la fonction et à l'autorité du salarié (6) ;
- l'affectation à des tâches dévalorisantes pour jeter le discrédit sur un délégué syndical et des retenues sur salaires injustifiées (7) ;
- de multiples propositions de reclassement d'un niveau inférieur à un salarié déclaré apte en plus de lui avoir imposé le port de charges lourdes au mépris des réserves prescrites par le médecin du travail (salarié apte avec des réserves après un accident du travail) (8) ;
- des avertissements injustifiés adressés au salarié et la modification de ses horaires de travail sans lui demander son avis, visant à le déstabiliser (9) ;
- le fait pour une salariée de devoir faire face à une charge de travail éprouvante, de subir des propos humiliants et insultants de la part de son employeur et d'être soumise au comportement irrespectueux de celui-ci (10) ;
- l'affectation non justifiée d'un représentant du personnel, en plus d'une sanction disciplinaire injustifiée, sur un site isolé qui ne lui permet pas d'exercer son mandat (11).
- le fait pour une salariée d'humilier son supérieur de façon récurrente lors de séminaires, de l'insulter et le dénigrer, de faire en sorte que son autorité soit remise en cause, poussant la victime à un état d'anxiété permanent (12) ;
- des relations tendues avec la direction, qui envisage un retrait de tâches et qui exprime sa volonté que le salarié démissionne (13) ;
- la baisse de la note de la méthode de travail et la demande par l'employeur à d'autres salariés d'exécuter les tâches qui incombent normalement au salarié (14) ;
- le fait qu'un salarié ait été laissé sans activité pendant plusieurs mois et pour lequel l'employeur avait tenu des propos blessants (15) ;
- l'envoi par l'employeur à une salariée de trois lettres contenant des observations partiellement injustifiées. **Le fait d'avoir engagé contre elle une procédure de licenciement**

pour insuffisance professionnelle et d'avoir engagé 3 contrôles médicaux en 3 mois à son domicile pour vérifier si ses arrêts de travail étaient justifiés (16) ;

- le fait pour l'employeur d'ouvrir de manière intempestive le courrier reçu par le salarié et de ne pas répondre dans un délai raisonnable à ses demandes de lui fournir du travail (17) ;
- le refus de l'employeur d'accorder au salarié les congés auxquels il a droit, entraînant fatigue, état dépressif et surmenage (en l'espèce, le salarié n'avait pris que 4,5 jours de repos sur l'année) (18).

Bon à savoir : d'autres faits peuvent quant à eux tomber sous la notion de harcèlement sexuel (propos sexistes incessants, incitation à obtenir des rapports sexuels, ambiance graveleuse, etc.) (19).

- (1) Article L1152-1 du Code du travail
- (2) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°07-45321
- (3) Cass. Soc. 29 juin 2005, n°03-44055
- (4) Cass. Soc. 24 janvier 2006, n°03-44889
- (5) Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41638
- (6) Cass. Soc. 15 mars 2000, n°97-45916
- (7) Cass. Crim. 6 février 2007, n°06-82601
- (8) Cass. Soc. 28 janvier 2010, n°08-42616
- (9) Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-18340
- (10) Cass. Soc. 7 juillet 2016, n°14-15751
- (11) Cass. Soc. 29 mai 2019, n°18-11415
- (12) CA Limoges, Soc. 12 novembre 2018, n°17/01326
- (13) Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°09-69560
- (14) Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°09-66704
- (15) Cass. Soc. 2 février 2011, n°09-66781
- (16) Cass. Soc. 13 avril 2010, n°09-40837
- (17) Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-10979
- (18) Cass. Soc. 16 juin 2015, n°13-28189
- (19) Article L1153-1 du Code du travail

11 Dans quels cas les juges ont-ils écarté la qualification de harcèlement moral ?

Les juges se prononcent fréquemment sur des litiges relatifs à des faits de harcèlement moral, la qualification de tels faits relevant de leur **appréciation souveraine**.

À titre d'exemple, **n'est pas constitutif d'un harcèlement moral** :

- l'emportement d'un supérieur hiérarchique au cours d'une réunion de travail, sans qu'il ne vise quelqu'un en particulier (1) ;
- le changement des habitudes professionnelles d'une salariée, en raison d'une réorganisation du service dans lequel elle travaillait (2) ;
- la réduction des missions d'un salarié, à sa demande, en raison de problèmes de santé et de la qualité insuffisante de ses prestations, sans que sa rémunération ne soit modifiée, le comportement de l'employeur étant étranger à toute discrimination (3) ;
- les écarts de langage d'une supérieure hiérarchique envers une salariée au cours d'une seule journée (4) ;
- la modification de l'affectation d'un salarié par l'employeur, ce qui était prévu par le contrat de travail, peu important que, répondant aux refus réitérés du salarié, l'employeur ait maintenu, par divers actes, sa décision (5).

(1) Cass. Soc. 23 mai 2012, n°11-14748

(2) Cass. Soc. 13 juin 2012, n°11-13260

(3) Cass. Soc. 7 décembre 2011, n°10-13767

(4) Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-16729

(5) Cass. Soc. 20 novembre 2014, n°13-22045

12 Quels sont les solutions pour lutter contre le harcèlement moral ? Comment les mettre en oeuvre ?

Tout d'abord, un salarié qui **dépose plainte** pour harcèlement moral contre l'un de ses collègues de travail ou contre un supérieur, n'est **pas dans l'obligation de prévenir son employeur** de cette plainte. Il ne peut donc pas être sanctionné/licencié au seul motif de ne pas l'avoir informé de la procédure diligentée à l'encontre d'un collègue pour harcèlement moral (1).

Lorsque des faits de harcèlement sont dénoncés au sein de l'entreprise, il incombe prioritairement à **l'employeur de diligenter une enquête** dans les plus brefs délais afin de déterminer si les faits allégués de harcèlement se révèlent exacts.

Ainsi, lorsqu'un salarié est suspecté d'être auteur d'un harcèlement moral, l'employeur ne doit **pas se précipiter pour rompre immédiatement son contrat de travail** (2) sans avoir au préalable mené une enquête. Il peut, par exemple, auditionner les salariés de l'entreprise, afin de s'assurer de la véracité des faits, et de l'identité réelle de son auteur.

Il peut associer des **intervenants tiers**, tels que le médecin du travail ou le Comité Social et Économique (CSE).

Si, à l'issue de l'enquête, il apparaît que les faits de harcèlement moral sont avérés, l'employeur peut inviter les intéressés à initier une **procédure de médiation** (3).

Si, au contraire, les faits allégués ne caractérisent pas un harcèlement, le **salarié qui a révélé ces faits**, ou qui **a témoigné** en faveur de leur reconnaissance, **ne peut pas être sanctionné ou discriminé**, directement ou indirectement. Sauf dans le cas où il y aurait de la mauvaise foi de sa part (4).

La **mauvaise foi** ne peut pas se déduire du simple fait que le harcèlement moral n'est pas établi. Elle est caractérisée par la connaissance, par le salarié, de la fausseté des faits qu'il dénonce (5). Dans un tel cas, la qualification de dénonciation calomnieuse peut être retenue et donner lieu à une amende et à une peine d'emprisonnement (6). En revanche, le salarié dénonçant de mauvaise foi des agissements de harcèlement, ne peut pas être poursuivi pour diffamation (7).

Cependant, en matière de harcèlement moral, la Cour de cassation a récemment estimé que pour bénéficier d'une protection contre le licenciement, les faits dénoncés doivent expressément être qualifiés de harcèlement (8).

En bref : l'employeur ne peut donc pas rester passif si des soupçons de harcèlement moral lui sont rapportés. Le cas échéant, il méconnaîtrait alors son obligation de sécurité (9) et sa faute pourrait être retenue.

(1) Cass. Soc. 2 novembre 2016, n°15-20916

(2) Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18862

(3) Article L1152-6 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 10 mars 2009, n°07-44092 ; Cass. Soc. 16 septembre 2020, n°18-26696

(5) Cass. Soc. 7 février 2012, n°10-18035 et Cass. Soc. 10 juin 2015, n°14-13318

(6) Article 226-10 du Code pénal

(7) Cass. 1^{re} civ. 28 septembre 2016, n°15-21823

(8) Cass. Soc. 13 septembre 2017, n°15-23045

(9) Convention collective, Code du travail et toutes les réponses à vos questions par des avocats et juristes).

(9) Article L4121-1 du Code du travail

13 Quelle est la protection du salarié victime et du salarié témoignant de faits de harcèlement moral ?

La protection des personnes victimes de harcèlement moral ou témoins, a été précisée par la **réforme sur la protection des lanceurs d'alerte (1)**.

Depuis le 1er septembre 2022, la nouvelle rédaction de l'article L1152-2 s'applique à toute personne "*ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements*". Autrement dit, elle s'applique aux victimes et aux témoins.

La **bonne foi** a été incluse dans la nouvelle rédaction de l'article, ce qui signifie qu'un salarié qui témoignerait volontairement de faux faits de harcèlement (par vengeance, animosité, etc.) ne pourrait pas être protégé.

La protection applicable pour la victime et le témoin de harcèlement moral ou sexuel est la suivante (2) :

- ils **ne sont pas civilement responsables** des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique, dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'ils y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était **nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause** ;
- ils n'ont **pas à prouver les faits allégués** : il revient à l'accusé de prouver que sa décision était justifiée ;
- ils **peuvent saisir le conseil des prud'hommes** si leur contrat de travail est rompu consécutivement à leur signalement ;
- dans ce cas, ils peuvent **voir leur compte personnel de formation (CPF)** abondé jusqu'au plafond, sur décision du conseil des prud'hommes à l'encontre de l'employeur ;
- une **amende civile** peut être prononcée contre la personne qui a fait obstacle au signalement, ainsi qu'une peine complémentaire d'**affichage ou de diffusion de la décision prononcée** à son encontre ;
- ils **ne peuvent pas être écartés d'une procédure de recrutement** ou de l'accès à un **stage** ou à une période de **formation** en entreprise (3) ;
- ils **ne peuvent pas être sanctionnés, licenciés ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire**, directe ou indirecte (notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat) (3).

(1) Article L1152-2 du Code du travail, modifié par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, article 7

(2) Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, articles 10-1, I et III, et articles 12 à 13-1 tels que modifiés par la loi précitée



juritravail

(3) Nouvel article L1121-2 du Code du travail, issu de la loi du 21 mars 2022

14 Quels impacts pour l'entreprise en cas de harcèlement moral ?

Dans les cas les plus extrêmes, il arrive que les rapports de travail dérivent jusqu'à une situation qualifiée de harcèlement moral, voire de harcèlement "managérial" (harcèlement par les techniques de management) (1).

Des difficultés chroniques de compréhension, de communication, d'organisation sont des indicateurs qu'il faut surveiller.

Le harcèlement moral entraîne, dans son sillage, une **multitude d'impacts** :

- l'arrêt de travail du salarié ;
- la rupture du contrat de travail ;
- le turn-over (renouveler les salariés à chaque départ) ;
- la productivité impactée ;
- le contentieux coûteux (contestation de licenciement, *etc.*) ;
- l'apparition de risques psychosociaux dans les équipes pouvant à leur tour entraîner des arrêts maladie (dépression, épuisement professionnel, stress intense, *etc.*) ;
- la mauvaise image de l'entreprise, perte d'attractivité auprès des candidats, *etc.*

Le harcèlement n'est donc pas seulement l'affaire du harceleur et du harcelé. Il importe de réagir rapidement et efficacement pour faire face à une telle situation lorsqu'elle survient. L'employeur qui ne réagit pas face à une situation de harcèlement sur le lieu de travail et qui n'a pas mis en place une politique de prévention en amont, peut voir sa **responsabilité engagée** (2).

(1) Article L1152-1 du Code du travail

(2) Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19702

15 La responsabilité de l'employeur est-elle automatiquement retenue en cas de harcèlement moral ?

L'employeur doit prendre **toutes les mesures nécessaires afin de prévenir les actes de harcèlement moral** dans son entreprise. Il doit protéger ses salariés contre de tels agissements puisqu'il est le garant de leur santé et de leur sécurité (1).

Historique de la responsabilité de l'employeur :

La jurisprudence a jusqu'alors été très stricte à l'encontre des employeurs, en consacrant l'existence d'une **obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cela signifiait que, peu importe s'il avait mis en œuvre des mesures de préventions très importantes, le seul fait qu'un salarié ait été victime d'agissements de harcèlement suffisait pour qu'il soit condamné. Autrement dit, l'employeur pouvait voire sa responsabilité engagée quand bien même, il avait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements (2).

Ainsi, l'engagement de la responsabilité de l'employeur était presque systématique, à partir du moment où des faits de harcèlement moral étaient établis.

Conscients qu'aucune chance n'était laissée à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité, alors même qu'il pouvait se montrer consciencieux et investi, les juges ont progressivement opté pour un **assouplissement** de leur position. Il y a donc eu un renouveau concernant l'obligation de sécurité de résultat mise à la charge de l'employeur.

La responsabilité de l'employeur aujourd'hui :

Désormais, ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie **avoir pris toutes les mesures de prévention** prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, **a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser** (3).

Autrement dit, si l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures de prévention (actions de prévention des risques professionnels, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés...), et qu'il a pris les mesures nécessaires pour faire cesser la situation de harcèlement lorsqu'il en a eu connaissance, sa responsabilité peut être écartée.

Dans cette affaire, l'employeur justifiait avoir :

- modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral ;
- mis en œuvre, dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat, une enquête interne sur la réalité des faits ;
- mis en œuvre une réunion de médiation avec le médecin du travail, le DRH et trois membres du CHSCT. Dans cette affaire, l'employeur avait pris la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au DRH.

En effet, l'employeur qui justifie avoir pris en amont des **mesures préventives et correctives** pour lutter contre le harcèlement moral dans son entreprise peut **s'exonérer de sa responsabilité** lorsque de tels faits se produisent dans son entreprise.

Les risques de mise en œuvre de sa responsabilité en matière de harcèlement moral demeurent néanmoins élevés. Ainsi, notamment, un employeur doit diligenter une enquête après dénonciation de tels faits, sous peine de **manquer à son obligation de prévention**, et ce, même si lesdits faits ne sont pas établis (4).

(1) Article L4121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc, 3 février 2010, n°08-44019 et n°08-40144

(3) Cass. Soc. 1er juin 2016, n°14-19702

(4) Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10551

16 En cas de harcèlement moral, l'employeur doit-il obligatoirement licencier pour faute grave le salarié auteur des faits ?

Non, le licenciement du salarié ayant commis des faits de harcèlement **n'est pas forcément automatique**.

L'employeur doit **prendre toutes les mesures nécessaires afin de faire cesser le harcèlement**.

L'auteur des faits de harcèlement est passible de **sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (1). L'employeur dispose de **deux mois** à compter de la date à laquelle il a eu connaissance des faits, pour sanctionner le salarié (2).

En cas de poursuites pénales, ce délai de deux mois est **suspendu** et l'employeur peut attendre l'issue des poursuites pour prononcer la sanction (3).

Le choix de la sanction (mutation disciplinaire, licenciement pour faute grave...) appartient à l'employeur. C'est en vertu de son **pouvoir de direction**, et dans le respect du principe de proportionnalité de la sanction aux faits reprochés, que l'employeur doit prendre la décision de sanction (4). La sanction ne doit pas être trop peu légère par rapport à la gravité des faits et *vice versa*. En effet, la rupture du contrat de travail **n'est pas une sanction automatique** (5).

La faute grave n'est pas établie systématiquement. Elle peut notamment être retenue à l'encontre d'un salarié ayant une attitude négative et menaçante à l'égard de ses subordonnés et qui en outre insulte l'un d'eux, ce comportement le poussant à la démission (6).

En revanche, la faute grave peut être écartée dans certain cas. Notamment, lorsqu'il est constaté que le salarié, licencié pour avoir adopté envers ses collaborateurs un management constitutif de harcèlement moral, n'a **jamais été sensibilisé** aux difficultés d'exercice de ses fonctions d'encadrement et était lui-même victime de harcèlement moral (7).

Dans ce domaine, **l'ancienneté** du salarié n'atténue pas sa faute lorsque le harcèlement est établi à son encontre (8).

À retenir : il n'en reste pas moins que la meilleure solution pour éviter que de tels faits ne se produisent dans l'entreprise est d'agir le plus **en amont** possible. L'employeur doit protéger ses salariés contre de tels agissements.

(1) Article L1152-5 du Code du travail

(2) Article L1332-4 du Code du travail

(3) Article L1332-4 du Code du travail

(4) Article L1333-2 du Code du travail

(5) Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18862

(6) Cass. Soc. 17 octobre 2001, n°99-41766

(7) Cass. Soc. 29 janvier 2013, n°11-23944

(8) Cass. Soc. 7 juin 2011, n°09-43113

17 La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée alors qu'il a licencié le harceleur ?

Lorsque l'employeur apprend que des actes de harcèlement moral ont pu être perpétrés dans son entreprise, il doit s'informer sur la réalité de la situation afin de s'assurer qu'il ne s'oriente pas sur une fausse piste.

En effet, lorsqu'un salarié est suspecté d'être auteur d'un harcèlement moral, l'employeur ne doit pas se précipiter et rompre immédiatement le contrat de travail (1). Il doit donc **mener une enquête, auditionner les salariés** de l'entreprise si besoin, etc.

Si les faits de harcèlement moral sont avérés, il doit impérativement **faire cesser cette situation** et peut, pour cela, décider de sanctionner le salarié fautif (2), voire même le licencier.

Son pouvoir disciplinaire doit être mis en oeuvre à brefs délais, à l'égard de l'auteur des faits. Il dispose en effet d'un **délai de 2 mois**, à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence d'un comportement fautif, pour sanctionner le salarié responsable de ces agissements (3).

À défaut, non seulement il ne peut plus notifier de sanction, mais surtout le salarié victime peut saisir le juge et obtenir des **dommages et intérêts**. Un employeur peu réactif peut donc se voir condamné à verser une double indemnité au salarié victime :

- une pour les faits de harcèlement qu'il a subis ;
- et une autre pour son inaction.

Néanmoins, l'employeur qui justifie avoir pris en amont des mesures préventives et correctives pour lutter contre le harcèlement moral dans son entreprise **peut s'exonérer de sa responsabilité** lorsque de tels faits se produisent dans son entreprise (ce qui n'est pas le cas s'il est resté inactif malgré la connaissance du harcèlement) (4).

Un employeur peut donc voir sa **responsabilité engagée, quand bien même il a licencié l'auteur des faits par la suite**, dans le cas où il n'a **pas respecté, en amont, ses obligations de prévention**. Autrement dit, le salarié peut engager la responsabilité de l'employeur si ce dernier n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires, même si, plus tard, il a licencié l'auteur des faits.

(1) Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18862

(2) Article L1152-5 du Code du travail

(3) Article L1332-4 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 1er juin 2016, n°14-19702

18 De quelles sanctions est assorti le harcèlement moral ?

L'auteur de harcèlement moral peut se voir infliger deux types de sanctions : disciplinaires (sur le plan professionnel) et pénales.

L'employeur **doit sanctionner** tout salarié qui procède à des actes de harcèlement moral (1), cette sanction pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** (2).

Également, toute personne qui inflige des actes de harcèlement moral dans le cadre professionnel risque **2 ans d'emprisonnement** et **30.000 euros d'amende** (3)

En cas de constitution de partie civile, la victime pourra également percevoir des **dommages intérêts**, versées par l'auteur des faits, mais également par l'employeur si sa responsabilité est invoquée.

Des sanctions pénales peuvent également aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 3.750 euros d'amende en cas de discrimination à la suite d'un harcèlement moral (4) comme, par exemple, la mutation d'un salarié ayant subi ou refusé de subir un harcèlement. De plus, la relaxe au pénal d'un cas de harcèlement moral n'empêche pas la condamnation aux prud'hommes (5)

(1) Article L1152-5 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 17 octobre 2001, n°99-41766

(3) Articles 222-33-2

(4) Article L1155-2 du Code du travail

(5) Cass. Soc. 18 janvier 2023, n°21-10233

19 L'employeur peut-il sanctionner ou licencier un salarié qui rapporte, de façon mensongère, l'existence d'un harcèlement ?

Avant toute chose, lorsque des faits de harcèlements (moral ou sexuel) sont rapportés par un salarié, il incombe prioritairement à l'employeur de **diligenter une enquête** dans les plus brefs délais, afin de déterminer si les faits allégués se révèlent exacts. Le cas échéant, cela permet d'y mettre un terme et de les sanctionner (1).

Il **manque en effet à son obligation de prévention** si, suite à la dénonciation d'un cas de harcèlement moral, il ne diligente pas d'enquête, quand bien même, il apparaît par suite que les faits ne sont pas établis (2).

En outre, dans ce cas précis où, après enquête, il s'avère que les faits portés à sa connaissance ne caractérisent pas un harcèlement, le salarié qui a **révélé** ou qui a **témoigné** de ces faits ne peut pas être sanctionné ou discriminé. Que ce soit directement ou indirectement, sauf mauvaise foi de sa part (3).

Cette mauvaise foi ne peut pas résulter du simple fait que le harcèlement moral n'est pas établi. Elle est caractérisée par la connaissance, par le salarié, de la **fausseté des faits qu'il dénonce** (4). En cas de mauvaise foi avérée, la qualification de dénonciation calomnieuse peut être retenue et donner lieu à une amende et à une peine d'emprisonnement (5).

L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour retenir la mauvaise foi du salarié (6).

Des **accusations mensongères** de harcèlement, portées par un salarié à l'encontre de son employeur (7) ou d'un autre salarié (8) peuvent, selon les cas, motiver un licenciement pour faute grave, voir pour faute lourde si la preuve de l'intention de nuire à l'employeur est apportée (9).

La Cour de cassation tient compte du contexte pour évaluer la gravité des propos mensongers tenus par un salarié. Un employeur a déjà été condamné pour licenciement abusif pour avoir licencié pour faute grave une salariée rentrant de congé maladie et qui avait dénoncé à tort des faits de harcèlement dans un contexte où ses conditions de travail s'étaient dégradées (10).

Lorsque la mauvaise foi du salarié qui a relaté des faits de harcèlement n'est pas alléguée, son **licenciement est nul** (11).

En outre, le salarié auteur de dénonciation de faits de harcèlement bénéficie d'une immunité contre des poursuites pénales pour diffamation. Cette immunité s'applique si la dénonciation est uniquement faite à l'employeur ou aux organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail (12).

(1) *Respectivement, articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail*

(2) *Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10551*

(3) *Articles L1152-2 et L1153-3 du Code du travail / Cass. Soc. 10 mars 2009, n°07-44092*

(4) *Cass. Soc. 7 février 2012, n°10-18035 / Cass. Soc. 28 septembre 2016, n°15-21823*

(5) *Article 226-10 du Code pénal*

(6) *Cass. Soc. 11 décembre 2019, n°18-18207*

(7) *Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22378*

(8) *Cass. Soc. 18 février 2003, n°01-11734*

(9) *Cass. soc. 5 juillet 2018, n°17-17485*

(12) *Convention collective, code du travail et toutes les réponses à vos questions par des avocats et juristes).*

(10) Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-19168

(11) Cass. Soc. 12 juin 2014, n°12-28944 / Cass. Soc. 10 juin 2015, n°13-25554

(12) Cass. Crim. 26 novembre 2019, n°19-80360

20 II. Le harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel** vise l'ensemble des **comportements à connotation sexuelle** ou **sexiste** ayant pour effet ou pour objet de porter atteinte à la **dignité d'une personne** (1).

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (2) a, par la suite, étendu cette définition en ajoutant notamment les propos ou comportements à **connotation sexiste** dans la **définition pénale** du harcèlement sexuel.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a suivi le pas, en intégrant ces propos ou comportements à connotation sexiste, dans la **définition du Code du travail**. Elle y ajoute également la notion de **harcèlement de groupe**, lorsque le ou la salarié(e) est victime d'un harcèlement qui vient non pas d'une personne, mais d'une ambiance au travail ou d'un groupe de collègues ou supérieurs hiérarchiques (3).

Sa définition est donc aujourd'hui suffisamment large pour englober toute forme de harcèlement ayant une connotation sexuelle.

Un fait **isolé** tout comme des agissements **répétés** peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel.

Un employeur doit s'abstenir de tout comportement susceptible d'être interprété comme des actes relevant du harcèlement sexuel. Il doit par ailleurs veiller à ce qu'aucun de ses collaborateurs n'adopte une telle attitude. Dans cette optique, l'employeur prend toute **mesure préventive** qu'il estime nécessaire (4).

La loi impose aussi la **nomination d'un référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises d'**au moins 250 salariés** (5).

La prévention est indispensable, car l'apparition de faits de harcèlement sexuel peut coûter cher à l'entreprise, sur le plan économique, humain, mais aussi sur son image.

(1) *Articles L1153-1 du Code du travail et L222-33 du Code pénal*

(2) *Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*

(3) *Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, article 1*

(4) *Article L1153-5 du Code du travail*

(5) *Article L1153-5-1 du Code du travail*

21 Comment se définit le harcèlement sexuel ?

Depuis le 31 mars 2022, la définition du Code du travail a été enrichie et calquée sur celle du Code pénal, permettant d'inclure une plus grande variété de propos et d'actes (1).

Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne des propos ou des comportements à **connotation sexuelle ou sexiste** répétés. Ces agissements, soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ; soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (2).

Le **harcèlement de groupe** et l'ambiance au travail lourde pour la victime sont également sanctionnés. Le harcèlement sexuel est donc constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de **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** ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de **plusieurs personnes** qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent **une répétition**.

De même, sont assimilés au harcèlement sexuel, les faits consistant en toute forme de **pression grave, même non répétée**, exercée 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.

Les agissements susceptibles de constituer un harcèlement sexuel peuvent être de diverse nature. Il peut s'agir, par exemple, de gestes ambigus, de blagues sexistes récurrentes, d'une ambiance graveleuse (grossière), de propos, remarques ou allusions à connotation sexuelle.

Si une répétition d'agissements permet parfois de caractériser un harcèlement sexuel, sachez qu'un fait unique peut suffire selon les cas (3).

La définition du harcèlement sexuelle est suffisamment large pour y inclure à la fois les agissements physiques et moraux.

Bon à savoir : le Code pénal prévoit, en plus de la définition du harcèlement sexuel, les sanctions applicables et les faits aggravants du harcèlement sexuel (ex : le harcèlement sexuel commis par une personne abusant de son autorité conférée par ses fonctions) (4).

(1) Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, article 1

(2) Article L1153-1 du Code du travail, dans sa nouvelle rédaction issue de la loi précitée

(3) Cass. Soc. 17 mai 2017, n°15-19300

(4) Article 222-33 du Code pénal

22 Quelles sont les personnes qui peuvent être identifiées comme étant auteur de harcèlement sexuel ?

Toute personne peut être qualifiée d'**auteur de harcèlement sexuel**. En effet, le Code du travail n'impose pas qu'il y ait un lien de subordination entre la victime et l'auteur du harcèlement (1).

La loi condamne le harcèlement sexuel vertical (un supérieur envers son subordonné ou inversement) mais aussi horizontal, déconnecté de tout rapport hiérarchique (entre collègues, envers un stagiaire, *etc.*).

L'auteur de harcèlement sexuel peut donc être :

- soit le fait de l'employeur ou de son représentant ;
- soit le fait d'un collègue de travail du salarié, qu'il soit son supérieur hiérarchique ou non ;
- soit le fait d'une personne tierce, peu importe qu'elle dispose d'un rapport d'autorité avec la victime (conjoint de l'employeur, prestataire de service, client, fournisseur).

Bon à savoir : plusieurs individus peuvent être reconnus auteurs de harcèlement sexuel envers une seule victime. En effet, le harcèlement de groupe (participer à une ambiance graveleuse, *etc.*) est sanctionné au pénal comme au civil (2).

(1) Article L1153-1 du Code du travail

(2) Article L1153-1, paragraphes 1° a) et b) du Code du travail

23 Un fait unique peut-il suffire à la caractérisation du harcèlement sexuel ?

En principe, le harcèlement sexuel s'entend comme le fait d'imposer à une personne, de **façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste.

Aujourd'hui, le harcèlement sexuel est également constitué lorsque ces propos ou comportements sont imposés (1) :

- 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** (la répétition résulte de l'effet de groupe) ;
- à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportement caractérisent une répétition.

Toutefois, le Code du travail apporte une **exception à ce principe de répétition**. Le harcèlement sexuel peut être reconnu après la réalisation d'un **acte unique**, dès lors que le salarié victime a subi une pression grave exercée dans le but réel ou apparent d'**obtenir un acte de nature sexuelle**. Peu importe que cet acte soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (1).

Les juges ont, par exemple, estimé que constituait un harcèlement sexuel, le fait pour un salarié d'avoir eu, à l'égard de plusieurs autres salariées, des propos déplacés à connotation sexuelle. Ce salarié avait également exercé, à l'égard d'une d'elles en particulier, des pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle (2).

Autre exemple, un employeur préconisant à une salariée qui se plaint de coup de soleil de "*dormir avec lui dans la même chambre [...] ce qui lui permettrait de lui faire du bien*" commet un harcèlement sexuel (3).

(1) Article L1153-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 18 février 2014, n°12-17557

(3) Cass. Soc. 17 mai 2017, n°15-19300

24 Quels sont les faits qui ont pu être considérés comme relevant de la qualification de harcèlement sexuel ?

Un **harcèlement sexuel** peut résulter de faits variés. Ont pu être considérés comme caractérisant un harcèlement sexuel, les faits suivants :

- l'envoi de longs courriers manuscrits et de bouquets de fleurs, auxquels s'ajoute une invitation dans le bureau en l'absence de collègues de travail, alors que la salariée victime manifestait la volonté claire de s'en tenir à des rapports professionnels avec l'auteur du harcèlement. Le salarié fautif avait, en l'espèce, une ancienneté très supérieure à la nouvelle recrue (1) ;
- le fait pour une salariée d'avoir fait l'objet de pressions de la part de son responsable. Ce dernier l'ayant suivie sur le parking des salariés, dans le supermarché dans lequel elle faisait ses courses, près de son domicile et jusqu'à son domicile, où il était resté à l'observer pendant des heures, et ce, à plusieurs reprises. En outre, il n'avait pas hésité à faire part ouvertement de ses fantasmes à la salariée. Mécontent de la réaction de celle-ci, il n'a pas hésité à jeter le discrédit sur sa personne en tenant des propos dévalorisants à son égard (2) ;
- un comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant, dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire (3) ;
- la multiplication de cadeaux et d'appels d'un employeur qui se rend au domicile d'une salariée et s'introduit dans sa vie privée dans le but de la convaincre de céder à ses avances (4) ;
- l'agression sexuelle d'une salariée par un de ses collègues, dans les locaux de l'entreprise (avances accompagnées d'un baiser forcé) (5) ;
- les agissements de l'employeur afin que la salariée cède aux avances d'un client de l'entreprise (6).

Il ressort de certains de ces exemples qu'un harcèlement sexuel peut donc être caractérisé, même si les faits ou les propos ont eu lieu **en dehors des temps et lieu de travail**.

Dernièrement, la loi du 2 août 2021 (7), est venue compléter la définition du harcèlement sexuel. Cette dernière est désormais plus précise et englobe plus de situations.

À présent, le harcèlement sexuel s'entend comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation **sexuelle** ou **sexiste**. Il sanctionne aussi bien le harcèlement commis par un individu que par plusieurs individus à l'encontre d'une même personne (connu sous le nom de harcèlement de groupe). Une ambiance au travail sexiste pourrait ainsi, en théorie, caractériser un harcèlement sexuel.

Bon à savoir : pour caractériser un harcèlement sexuel, l'**élément intentionnel n'est pas requis** en droit du travail (8).

(1) Cass. Soc. 28 janvier 2014, n°12-20497

(2) Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-14630

(3) Cass. Soc. 13 juillet 2017, n°16-12493

(4) Cass. Soc. 3 mars 2009, n°07-44082

(5) Cass. Soc. 15 janvier 2015, n°13-17374

(6) Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672

(7) Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

(8) Cass. Soc. 25 mars 2020, n°18-23682

25 Dans quels cas le harcèlement sexuel n'a-t-il pas été retenu par les juges ?

Les hauts magistrats ont jugé que la familiarité et la réciprocité d'une relation entre deux collaborateurs, peuvent expliquer la conduite de l'un d'eux. Dans cette affaire, l'un des collaborateurs avait envoyé des fleurs au domicile de l'autre et entrepris un baiser forcé. La qualification de harcèlement est ici écartée au motif de **relations de familiarités réciproques entretenues entre les deux salariés concernés** (1).

Ne permettent pas non plus d'établir l'existence d'un harcèlement sexuel les deux SMS envoyés par un supérieur hiérarchique à une salariée, avec laquelle il avait eu une liaison, ne démontrant que la **persistance nostalgique d'un attachement sentimental** (2).

Bon à savoir : ces faits n'ont pas caractérisé un harcèlement sexuel en raison de **circonstances propres à la situation** analysée par les juges (précédente liaison entre les salariés, etc.). Autrement dit, les mêmes décisions ne seraient pas forcément applicables à des situations différentes.

(1) Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-11787

(2) Cass. Soc. 23 septembre 2015, n°14-17143

26 Harcèlement sexuel : l'employeur doit-il licencier obligatoirement le harceleur pour faute grave ?

L'auteur du harcèlement est passible d'une **sanction disciplinaire**, c'est-à-dire d'une sanction prononcée par son employeur (1). Lorsque le harcèlement sexuel est reconnu, l'employeur a la possibilité de **licencier** l'auteur du harcèlement pour faute grave. En effet, la jurisprudence admet qu'en cas de harcèlement sexuel, il s'agit nécessairement d'une faute grave (2).

L'employeur peut **choisir librement la sanction** qu'il va prononcer à l'encontre de l'auteur du harcèlement (rétrogradation, mise à pied, licenciement pour cause réelle et sérieuse, licenciement pour faute grave).

Cependant, en cas de harcèlement sexuel, l'employeur ne peut **pas se contenter de sanctionner le harceleur par un simple avertissement**. Il doit, en effet, prendre des mesures pour **éloigner l'auteur** du harcèlement sexuel, du poste occupé par la salariée victime des faits de harcèlement. Dans le cas contraire, l'employeur manque à son obligation de sécurité (3).

Le juge ne peut pas ordonner à l'employeur la modification ou la rupture du contrat du salarié, auquel sont imputés ces agissements (4).

L'employeur doit agir rapidement pour sanctionner l'auteur du harcèlement. En effet, il a deux mois, à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence éventuelle des faits de harcèlement, pour sanctionner le salarié responsable de ces agissements. En cas de poursuites pénales, ce délai de deux mois est suspendu et l'employeur peut attendre l'issue des poursuites pour prononcer la sanction (5).

Bon à savoir : l'employeur ne peut pas rester passif si des faits de harcèlement sexuel sont soupçonnés ou avérés au sein de son entreprise (6). Il doit en effet garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs (7).

Important : l'auteur de harcèlement sexuel peut également être poursuivi **au pénal** et être condamné à une amende et une peine d'emprisonnement (2 ans de prison et 30.000 euros d'amende, ces peines pouvant être plus sévères en cas de circonstances aggravantes : 3 ans de prison et 45.000 euros d'amende) (8).

(1) Article L1153-6 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 5 mars 2002, n°00-40717

(3) Cass. Soc. 17 février 2021, n°19-18149

(4) Cass. Soc. 1er juillet 2009, n°07-44482

(5) Article L1332-4 du Code du travail

(6) Article L1153-5 du Code du travail

(7) Article L4121-1 du Code du travail

(8) Article 222-33 du Code pénal

27 À quelles sanctions s'expose l'employeur en cas de reconnaissance d'une situation de harcèlement sexuel ?

L'employeur est tenu à une **obligation de sécurité** de résultat à l'égard de ses salariés. À ce titre, il doit prendre l'ensemble des mesures nécessaires afin d'assurer la santé physique et mentale de ses salariés (1).

Une "obligation de résultat" signifie que, si le délit se réalise, l'employeur aura manqué à cette obligation. Il doit veiller à ce que le risque ne se réalise pas et agir en conséquence. Dans cette optique, l'employeur prend toute mesure préventive qu'il estime nécessaire (2).

C'est pourquoi la **nomination d'un référent**, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, a été rendue obligatoire (3). Ce référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En cas de faits de harcèlement commis par l'un de ses salariés à l'égard d'autres salariés, l'**employeur engage sa responsabilité**. Le salarié victime peut alors lui demander la **réparation financière du préjudice qu'il a subi**, même s'il avait pris des mesures en vue de faire cesser les agissements (4).

Si le harcèlement est démontré, la prise d'acte ou la demande de résiliation judiciaire est qualifiée de **licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul** s'il s'agit d'un salarié protégé. L'employeur doit alors indemniser le salarié (5).

Si l'employeur est l'auteur du harcèlement sexuel, qui est un délit, il pourra être condamné à une peine de **2 ans de prison** et de **30.000 euros** d'amende (6).

Certaines circonstances aggravent la peine et la porte à **3 ans de prison** et **45.000 euros d'amende** :

- lorsque les faits sont commis par une personne ayant autorité de droit ou de fait sur la victime (ex : un supérieur hiérarchique) ;
- lorsque cette dernière est une personne vulnérable ou dépendante ;
- lorsque le harcèlement sexuel est réalisé par utilisation d'un service de communication au public ou par le biais d'un support numérique ou électronique (cyber-harcèlement) ;
- etc.

(1) Article L4121-1 du Code du travail

(2) Article L1153-5 du Code du travail

(3) Article L1153-5-1 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 15 janvier 2015, n°13-17374

(5) Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-44019

(6) Article 222-33 du Code pénal

28 Le CSE peut-il engager par lui-même une enquête en cas de harcèlement (moral, sexuel) ?

Le **Comité social et économique** (CSE) possède en effet un **droit d'enquête** sous certaines conditions, à ne pas confondre avec celle pouvant être diligentée par l'employeur lorsqu'il agit pour faire cesser des faits de harcèlement (1).

Dans les entreprises **de 11 à 50 salariés**, la délégation du personnel a un **droit d'enquête restreint** (2).

La **délégation du CSE** contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et **réalise des enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

En revanche, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le droit d'enquête de la délégation est élargi.

En effet, le CSE dans une entreprise de **plus de 50 salariés** peut engager des **démarches sous forme d'inspection ou d'enquête**.

Plus précisément, il peut procéder, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Une situation de harcèlement non décelée, peut en effet entraîner chez la victime l'apparition de risques psychosociaux pouvant être reconnus comme maladies professionnelles, comme le burn-out ou la dépression.

Le comité peut également faire appel à titre consultatif et occasionnel au **concours de toute personne de l'entreprise** qui lui paraîtrait qualifiée en matière de harcèlement (3). Il peut s'agir par exemple du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises de 250 salariés au moins.

Enfin, le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés peut faire **appel à un expert** habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (4). Un risque grave peut être caractérisé par un cas de harcèlement sexuel ou moral au travail.

Le CSE dispose, quels que soient les effectifs de l'entreprise, d'un **droit d'alerte** dès lors qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, non justifiée (5).

(1) *Articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail*

(2) *Article L2312-5 du Code du travail*

(3) *Article L2312-13 du Code du travail*

(4) *Article L2315-94 du Code du travail*

(5) *Articles L2312-59 et L2312-60 du Code du travail*

29 Quels sont le rôle et les missions de l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail a principalement pour mission :

- de **veiller** à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail (1) ;
- de **sensibiliser** les acteurs de l'entreprise à la prévention des risques et de les accompagner ;
- de **contrôler la prévention des risques** en cas d'intervention d'une entreprise sur un chantier de bâtiment ou de génie civil ;
- de contrôler la **conformité de certains produits** au Code de la consommation (2) ;
- de vérifier que les travailleurs sont bien **formés à la sécurité** ;
- de contrôler le contenu du **règlement intérieur** de l'entreprise (3) ;
- d'**agir contre les discriminations** et de constater les agissements de **harcèlement moral ou sexuel** (2) ;
- d'**accorder certaines dérogations** en matière de durée du travail, de repos dominical, de travail de nuit, de travail des jeunes, d'affectation de contrat à durée déterminée (CDD) à certains travaux, *etc.* ;
- d'**autoriser le licenciement** des salariés protégés (4).

L'inspection du travail n'est pas seulement là pour contrôler et relever des infractions. Elle a un rôle important de conseil et d'information auprès des entreprises.

(1) Article L8112-1 du Code du travail

(2) Article L8112-2 du Code du travail

(3) Articles L1321-4 et L1322-1 du Code du travail

(4) Articles L2411-3, L2411-8, L2421-3, L2411-5 et L2411-13 du Code du travail