

Dernière mise à jour le 15 décembre 2023

Réagir rapidement en cas de signalement de harcèlement

Un cas de signalement moral ou sexuel vous est signalé au sein de votre entreprise. Vous êtes accusé(e) de harcèlement par l'un de vos salariés ou celui-ci accuse son supérieur hiérarchique voire un de ses collègues.

Sommaire

- Mettre en place les mesures de prévention en amont
- Mesures d'information et de sensibilisation
- Mesures de formation
- Procédure de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel
- Mise en place de mesures favorisant la remontée d'information
- Evaluation du risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste
- Accuser réception du signalement
- Mener une enquête interne
- Adopter une posture de bienveillance
- Faire bénéficier les personnes auditionnées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable
- S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles
- Conseils pratiques
- Faire face au refus d'un salarié d'être entendu
- Protéger et accompagner la victime
- Pendant l'enquête
- A la clôture de l'enquête
- Sanctionner l'auteur des agissements
- Réagir lorsque le harcèlement moral n'est pas constitué
- En prévention
- En réaction
- Réagir en cas de signalement fait de mauvaise foi
- A savoir
- Les erreurs à éviter
- Sanctionner la victime ou un témoin de faits de harcèlement
- Sanctionner un salarié en arrêt maladie suite à des faits de harcèlement
- Ne pas afficher les documents obligatoires relatifs au harcèlement
- Ne pas mettre en place les référents obligatoires en matière de harcèlement
- Références

Un cas de signalement moral ou sexuel vous est signalé au sein de votre entreprise. Vous êtes accusé(e) de harcèlement par l'un de vos salariés ou celui-ci accuse son supérieur hiérarchique voire un de ses collègues.

Quelles sont les mesures à prendre dans l'urgence et comment réagir ?

L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement et les agissements sexistes dans l'entreprise et protéger la santé

physique et mentale des salariés. Il a une obligation d'information, de formation et de prévention. La prévention ne doit pas échouer, à défaut sa responsabilité peut être engagée.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée quand bien même ce ne serait pas lui qui aurait commis les faits.

Il doit donc, dès lors qu'il en a eu connaissance, tout mettre en œuvre pour faire cesser des actes de harcèlement et réagir immédiatement.

En cas de plainte, l'employeur doit **mener une enquête** et **inciter la victime à recueillir des preuves**.

Il peut également, selon la situation, être amené à **protéger la victime** en l'éloignant physiquement et psychologiquement de tout risque.

Il doit, enfin, sanctionner tout salarié harceleur moral ou sexuel.

Mettre en place les mesures de prévention en amont

Le Code du travail donne un rôle important à l'employeur en matière de **harcèlement** et lui impose de prendre plusieurs types de mesures pour éviter que ne se produise une situation de harcèlement et pour y mettre un terme immédiatement si elle survient.

Ainsi il doit prendre toutes dispositions nécessaires :

- En vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ;
- En vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Mesures d'information et de sensibilisation

Ces mesures de prévention consistent en des **mesures d'information** :

L'employeur doit ainsi informer les salariés, par tout moyen (affichage, remise d'une note écrite, etc...), du texte de l'article 222-33 du Code Pénal.

De même les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail doivent être rappelées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En complément, une **sensibilisation** plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée.

Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Nous proposons, sur notre site, un **livret d'information relatif au harcèlement sexuel et moral à destination de vos salariés**.

Mesures de formation

Ces mesures d'information doivent être complétées, autant que de besoin, par des **mesures de formation**, notamment destinées aux membres de l'**encadrement**.

En effet, selon la jurisprudence, en cas de survenue d'un cas de harcèlement dans l'entreprise, l'employeur peut dégager sa responsabilité s'il démontre qu'il avait « pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment, avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement ».

Les **membres du CSE** et le **référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** désigné en son sein doivent également bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Procédure de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel

L'employeur doit également élaborer une **procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel**.

Cette obligation est issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, qui stipule que « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis » et que « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence », précise les procédures à suivre si un cas survient ».

Une fois la procédure élaborée, il convient de la faire connaître auprès de l'ensemble des salariés.

Voir Exemple de procédure

Mise en place de mesures favorisant la remontée d'information

Le Ministère du Travail recommande vivement de mettre en place des mesures favorisant la remontée d'information auprès des managers ou du service en charge des ressources humaines.

Exemples :

- Boite mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ;
- Permanence au sein du service de ressources humaines ou parmi les représentants du personnel dédiée à ce type de remontées ;
- Questions à ce sujet lors des entretiens avec les managers.

Evaluation du risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

Dans l'élaboration du DUERP, les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

Afin d'évaluer au mieux ces risques, le Ministère du Travail recommande d'avoir recours aux indicateurs suivants :

- Existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité (jeunes, travailleurs intérimaires ou en contrat court...) ?
- Les rapports sociaux dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ? (les environnements très ou très peu hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire).
- Quelle est la fréquence et la nature des contacts avec le public ? (les hôtes et hôtesse d'accueil sont, par exemple, confrontés à des risques plus importants).
- Quelle est la composition des équipes ? (un niveau de mixité trop faible, par exemple, peut générer un risque accru).
- Les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise ?

Accuser réception du signalement

Face à un signalement de harcèlement moral ou sexuel, il convient de ne pas rester passif et d'accuser immédiatement réception de ce signalement en :

- Prenant acte des faits et éléments signalés ;
- Informant le salarié du nom et de la fonction de la personne chargée de l'analyse de son signalement ainsi que de l'attention qui sera portée à son signalement.

Invitez également le salarié à vous communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos et / ou comportements dont il dit avoir été victime ou témoin, ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Mener une enquête interne

Après la dénonciation de faits d'un harcèlement moral, l'employeur doit engager une enquête interne qui lui permettra de sanctionner, ou de disculper, le salarié accusé de harcèlement.

Au cours d'une enquête réalisée suite à un signalement de faits de harcèlement, l'employeur est conduit à auditionner un certain nombre de personnes, a minima :

- La victime présumée ;
- La personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- La personne mise en cause ;
- Les témoins ;
- Les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;

- Toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

A noter : La jurisprudence considère que l'enquête interne pas soumise au principe du contradictoire, de sorte qu'elle peut être réalisée à l'insu du salarié et sans entendre ses explications et qu'il n'est pas forcément nécessaire d'auditionner tous les collaborateurs du salarié auquel des agissements de harcèlement moral sont reprochés.

Elle estime également que l'enquête peut être limitée à seulement une partie des collaborateurs du salarié accusé de harcèlement et peut être menée par la direction des ressources humaines sans que les représentants du personnel soient associés.

Adopter une posture de bienveillance

Les situations de harcèlement sont la source d'une grande souffrance psychique pour les victimes.

Dès lors, pour ces personnes, l'entretien peut rapidement constituer une véritable épreuve.

Il faut s'attendre à devoir gérer d'éventuels moments délicats (discours décousu, pleurs...).

Plus globalement, les personnes auditionnées (victime supposée, témoins, personne mise en cause) doivent se sentir écoutées et en confiance.

Il convient donc de leur laisser la capacité de s'exprimer librement et d'accepter les digressions éventuelles de leur récit.

Faire bénéficier les personnes auditionnées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

Il s'agit d'écouter les interlocuteurs avec empathie tout en gardant une certaine distance : ni mettre en cause la parole de son interlocuteur, ni conforter ses propos.

Toujours se rappeler que l'entretien n'est pas un interrogatoire de police.

L'attitude doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.

S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles

Il est nécessaire de faire préciser ce qui s'est réellement passé et ne pas se contenter d'appréciations ou de vagues déclarations (par exemple : « il m'a parlé comme à un chien »).

Il faut comprendre ce que cela signifie exactement en sachant quels ont été les termes et le ton employés,

quand et où cela s'est produit, à quelle occasion et quelles personnes étaient présentes).

De même, lors de l'audition de l'auteur présumé, il convient de s'efforcer le plus possible de citer précisément les propos tenus par la victime présumée ou l'un des témoins (Exemple : dans son témoignage, M./ Mme X déclare que : « ... »).

Conseils pratiques

- S'assurer des bonnes conditions de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs...).
- Parler d'un ton calme et rassurant.
- Préciser à la personne entendue, en fin d'entretien, qu'elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).
- Rédiger un compte rendu détaillé de chaque entretien, daté et signé.

Pour sa rédaction, privilégier le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple : A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »)

- Spécifiquement, à l'égard de la victime supposée : Eviter les phrases telles que : « A ta place, moi je... », « Vous n'aviez qu'à... » ou encore les questions commençant par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes.

Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.

A noter : La jurisprudence considère que le rapport de l'enquête interne peut être produit pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la **valeur probante**, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties. Une telle enquête ne constitue pas une preuve illicite comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

Faire face au refus d'un salarié d'être entendu

La réalisation d'une **enquête en cas de suspicion de harcèlement** est nécessaire pour établir si les faits de harcèlement mis en avant sont réels.

L'employeur va donc entendre les personnes impliquées directement (victime et auteur présumé) et indirectement (collègues témoins, responsables hiérarchiques, etc...).

L'enquête doit permettre de déterminer si, oui ou non, les faits sont constitutifs d'un harcèlement.

Dans le cadre de l'enquête, il peut arriver que le salarié mis en cause ou un membre de son équipe refuse d'être entendu sur le sujet.

Le Ministère du Travail considère qu'il est impossible d'imposer au salarié mis en cause de se présenter à un entretien organisé dans le cadre d'une telle enquête.

Les témoins potentiels ne sont pas non plus obligés de s'y rendre. Au cas où certains craindraient des représailles, il peut être utile d'expliquer qu'ils sont protégés contre toute mesure discriminatoire et contre tout licenciement ou toute sanction s'ils témoignent de faits de harcèlement.

Quand ils se rendent à ces auditions, ni le salarié mis en cause, ni les témoins potentiels ne peuvent exiger d'y être assistés par un représentant du personnel. En effet, les entretiens se déroulent dans le cadre d'une enquête interne.

La possibilité d'être assisté par un autre salarié ou un représentant du personnel n'est prévue par le code du travail que pour les entretiens préalables à une sanction disciplinaire. Cela étant, rien n'empêche l'employeur d'accéder à leur demande. Il est même possible que des règles internes à l'entreprise le prévoient, par exemple une charte d'entreprise.

Protéger et accompagner la victime

Pendant l'enquête

Vous pouvez, selon la situation, être amené à **protéger la victime** en l'éloignant physiquement et psychologiquement de tout risque.

La consigne peut d'abord être donnée aux personnes impliquées de ne pas entrer en contact les unes avec les autres.

Si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des deux salariés peut être affecté le temps de l'enquête dans un autre service.

Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement.

Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions.

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mental de la

victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire.

Vous devez également, tout au long de l'enquête, agir avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées.

A la clôture de l'enquête

Une fois l'auteur du harcèlement sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

Sanctionner l'auteur des agissements

L'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave à l'encontre d'un salarié ayant commis des actes de harcèlement.

En effet, un salarié qui adopte à l'égard de ses subordonnés des attitudes humiliantes à l'origine de souffrances au travail se rend coupable d'agissements constitutifs d'un **harcèlement moral**, qui rendent impossible son maintien dans l'entreprise et constituent une **faute grave**.

Attention toutefois ! La jurisprudence considère que l'employeur qui connaît et approuve le harcèlement managérial d'un directeur ne peut pas le licencier pour faute grave. La faute du salarié qui se livre à des tels agissements est ainsi atténuée, voire disparaît, si sa méthode est approuvée par sa direction.

En cas de **harcèlement sexuel**, le Code du Travail impose à l'employeur de sanctionner l'auteur des agissements. La jurisprudence considère que les faits de harcèlement sexuel constituent par essence une **faute grave**.

Si l'employeur décide de licencier pour faute grave un salarié pour des faits de harcèlement sexuel, il doit être en mesure de produire des preuves : par exemple, les attestations de 4 victimes, lorsqu'elles sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel, ont été considérées comme ayant une valeur probante par les juges.

La jurisprudence considère que le rapport de l'enquête interne, à laquelle recourt l'employeur, informé de possibles faits de harcèlement sexuel ou moral dénoncés

par des salariés et tenu envers eux d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur, peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties.

S'agissant d'un licenciement disciplinaire, l'employeur doit veiller à respecter le délai de 2 mois à partir de la connaissance des faits pour sanctionner et suivre la procédure disciplinaire :

Avant de prendre la sanction, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et la possibilité de se faire assister.

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après l'entretien. Elle est notifiée par lettre recommandée.

Une convention ou un accord collectif peuvent prévoir l'intervention d'un conseil de discipline. Dans ce cas, il convient de :

- Convoquer le salarié à l'entretien préalable ;
- Dans le mois, l'informer de la saisine du conseil ;
- Saisir effectivement le conseil, dans ce même délai ;
- Notifier le licenciement dans le mois qui suit l'avis du conseil.

Enfin, dès lors qu'un salarié est coupable pénalement du délit de harcèlement moral et/ou sexuel et que l'entreprise a subi un préjudice directement lié (exemple : image de l'entreprise ternie auprès des salariés), l'employeur peut se constituer partie civile au procès pénal en vue d'obtenir réparation du préjudice subi par des dommages et intérêts.

Réagir lorsque le harcèlement moral n'est pas constitué

Il peut arriver qu'un salarié porte des accusations de harcèlement non fondées contre l'employeur ou un cadre, soit parce qu'il est face à une relation difficile dans son travail, soit parce qu'il confond harcèlement et exercice des pouvoirs de direction, d'encadrement et disciplinaire.

En prévention

Lorsque l'employeur est mécontent du travail ou du comportement d'un salarié, il convient de veiller à :

- Laisser des traces écrites et motivées des mises en garde ou avertissements, en y exposant en détail les griefs ;
- Avoir un entretien avec lui, en présence d'un témoin,

sur son travail ou son attitude.

En réaction

Lorsque l'employeur est accusé à tort de harcèlement, il doit :

- Avoir un entretien avec le salarié pour lui expliquer ses motivations, prérogatives et les risques que le salarié prend en maintenant ses accusations (condamnation pénale, licenciement, etc...);
- Ne pas rester isolé et en parler aux représentants du personnel et au médecin du travail ;
- Prouver, au moyen des écrits et de témoignages, que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs et indépendants de tout harcèlement.

Réagir en cas de signalement fait de mauvaise foi

Dès lors que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement est de **bonne foi**, il ne peut pas être sanctionné, même s'il a dénoncé ces faits à tort.

En revanche, le fait pour un salarié d'accuser à tort son employeur de harcèlement moral est constitutif d'une faute grave s'il est de **mauvaise foi**, c'est-à-dire s'il sait que les faits qu'il dénonce sont faux, et justifie un licenciement.

Selon la jurisprudence, la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. »

Les juges ont ainsi validé le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant « dénoncé de façon mensongère des faits inexistants de harcèlement dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable comptable ».

Pour infliger une sanction au salarié qui se dit victime de harcèlement, le seul critère à apprécier n'est pas la réalité ou non du harcèlement, mais sa bonne foi ou sa mauvaise foi. Seul peut être sanctionné le salarié de mauvaise foi.

Même dans l'hypothèse où le salarié prononce ses accusations de façon véhémement et à des tiers (par exemple en pleine séance du conseil d'administration), il ne peut pas être sanctionné pour abus de son droit d'expression s'il est de bonne foi.

A noter : La Cour de Cassation a tempéré sa jurisprudence en considérant que lorsqu'un salarié dénonce des faits qu'il ne qualifie pas de harcèlement, son licenciement doit quand même être jugé nul si l'employeur a utilisé cette qualification dans la lettre de licenciement et que la mauvaise foi du salarié n'est pas caractérisée.

A savoir

La victime de harcèlement ou de menaces au travail peut trouver de l'aide auprès de son employeur mais aussi :

- Du médecin du travail ;
- Des représentants du personnel ;
- Du chargé de prévention interne à l'entreprise ;
- Des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise ;
- Du médiateur en cas de harcèlement moral ;
- De l'inspection du travail ;
- Du conseil de prud'hommes ;
- Du défenseur des droits ;
- De téléservices et messageries officiels.

Elle peut demander au conseil de prud'hommes :

- De prononcer la **résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur**, même si l'employeur n'est pas l'auteur direct des agissements : en invoquant l'obligation de sécurité de l'employeur et un manquement à son obligation de prévention.
- De reconnaître que la **prise d'acte de rupture du contrat de travail** soit qualifiée en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**: hypothèse dans laquelle le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison même des faits de harcèlement moral dont il se dit victime.
- De prononcer la **nullité de son licenciement**: hypothèse dans laquelle l'employeur a licencié le salarié alors qu'il était en arrêt maladie prolongé dû au harcèlement moral dont il se dit victime.

Elle peut également agir au pénal devant le tribunal correctionnel pour **délit de harcèlement moral**.

La victime de harcèlement moral ou sexuel peut réclamer la réparation des préjudices résultant de plusieurs manquements distincts de l'employeur :

- La **réparation du préjudice découlant de la situation de harcèlement** moral ou sexuel subie dans l'entreprise.
- La **réparation du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**.

Elle peut enfin demander **réparation auprès de l'auteur des faits**.

Le salarié victime doit établir la matérialité des faits constitutifs du harcèlement, par exemple en fournissant des courriers, attestations, témoignages, e-mails, certificats médicaux, etc...

Si le juge estime que les éléments de fait rapportés par le salarié sont établis matériellement et qu'ils sont suffisamment précis et concordants pour laisser présumer une situation de harcèlement, alors il doit l'indiquer expressément et inviter l'employeur à fournir des éléments

d'explications.

L'employeur ou l'auteur des faits reprochés doit prouver que les faits invoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement.

La preuve du lien entre les faits et l'existence d'un harcèlement n'incombe donc pas au salarié.

Les erreurs à éviter

Sanctionner la victime ou un témoin de faits de harcèlement

Le salarié victime d'actes de harcèlement et le salarié témoin qui a relaté des faits constitutifs de harcèlement ne peuvent faire l'objet **d'aucune sanction ou mesure discriminatoire**.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou moral.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Sanctionner un salarié en arrêt maladie suite à des faits de harcèlement

Lorsque le harcèlement entraîne un **arrêt maladie du salarié**, l'employeur ne peut pas le licencier au motif que son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

En effet, dans un tel cas, c'est le harcèlement pratiqué par l'employeur qui est à l'origine de la maladie et donc de l'absence. Or, le code du travail protège les victimes de harcèlement en posant comme principe « qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ».

Dans ce cas, le salarié victime peut agir en justice pour faire reconnaître que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il peut même demander la nullité de son licenciement en application des dispositions légales qui frappent de nullité la rupture du contrat de travail des salariés ayant subi des faits de harcèlement moral.

Ne pas afficher les documents obligatoires relatifs au harcèlement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, doivent être intégrées dans le règlement intérieur :

- Les dispositions pénales relatives au harcèlement ;
- Les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Le règlement intérieur doit également :

- Rappeler les mesures de prévention de ces risques ;
- Mentionner qu'un salarié qui aurait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement, qui en aurait été témoin ou qui aurait révélé ces faits, ne peut pas être sanctionné ;
- Indiquer l'interdiction de tout agissement sexiste.

Dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif, doivent être affichées sur le lieu de travail et dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, ou communiquées au personnel par tout moyen :

- Les dispositions pénales relatives au harcèlement ;
- Les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux actions en justice ;
- Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement :
- Médecin du travail ;
- Agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- Défenseur des droits ;
- Référent harcèlement sexuel RH obligatoire dans toute entreprise de 250 salariés et plus ;
- Référent harcèlement sexuel élu du CSE.

Attention : le Code du Travail et le Code pénal prévoient des peines de 450 € à 10 000 € d'amende (30 000 € en cas de récidive) et 1 an d'emprisonnement en cas d'absence d'affichage.

Ne pas mettre en place les référents obligatoires en matière de harcèlement

- Dans les entreprises employant de 250 salariés et plus, l'employeur doit désigner 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 toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un **référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés, par tout moyen (ex. : intranet), dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux de travail ou à leur porte d'accès,

l'adresse et le numéro d'appel de ces deux référents.

Références

Code du Travail : Articles L 1152-1 à, L 1152-6, L 1153-1 à L 1154-2, L 1155-1, L 1321-2, L 2312-59, L 2314-1, L 2315-18, L 4121-1, D 1151-1

Code pénal : Articles 222-33 et 222-33-2

Code Civil : Article 1384

Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092

Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-41.640

Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035

Cass. soc., 13 septembre 2017, n° 15-23.045

Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-14.999

Cass. soc., 7 février 2018, n° 16-19.594

Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-22.360

Cass. soc., 21 mars 2018, n° 16-24.350

Cass. soc., 12 avril 2018, n° 16-29.072

Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725

Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551

Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151

Cass. soc., 12 février 2020, n° 18-15.045

Cass. soc., 9 juin 2021, n° 20-15.525

Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058

Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11437

Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 20-22.857

Cass. soc., 23 novembre 2022, n° 21-18.726

Cass. soc., 15 février 2023, n° 21-23.919

Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-23.455

Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-21.053

Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-14.062

Pour aller plus loin :

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/harcelement-moral-sexuel-travail.html> »

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-harcelement-moral-sexuel.html> »

<https://www.legisocial.fr/affichages-obligatoires/documents-affichages-obligatoires-matiere-personnel.html> »

<https://www.legisocial.fr/affichages-obligatoires/affichage-obligatoire-panneau-tout-en-1.html> »

<https://www.legisocial.fr/affichages-obligatoires/affichage-obligatoire-panneau-tout-en-1.html> »