



HARCÈLEMENT MORAL : PRÉVENIR ET RÉAGIR



Le harcèlement moral constitue un risque pour la santé des personnes qui en sont l'objet. Il engendre de la souffrance et du mal-être au travail. Il obère la performance des salariés et donc de l'entreprise.

D'où l'importance de prévenir le risque de harcèlement moral au sein de l'entreprise et de mettre en place signaux d'alerte et procédure afin de traiter la situation si elle devait apparaître.

I. Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il peut s'agir de pratiques émanant d'un seul individu ou, au contraire, d'un groupe d'individus.

La qualification de harcèlement moral suppose donc la réunion de 3 conditions cumulatives :

1- Des agissements

Il peut s'agir de propos, d'attitudes, d'écrits ou de paroles, de gestes, d'actes ou de décisions, de pratiques ...

2- Le caractère répétitif

La répétition suppose l'existence d'au moins deux faits.

La période sur laquelle la répétition va être évaluée peut-être brève (quelques jours) ou plus longues (plusieurs années).

3- Des conséquences nocives

Elles se manifestent par une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité
- d'altérer sa santé au plan physique ou mental
- de compromettre son avenir professionnel

Il n'est pas nécessaire que l'atteinte à la dignité, l'altération de la santé ... soit effective. **La seule existence du risque suffit à caractériser le harcèlement moral.**

La volonté de nuire, l'intention malveillante de la part de l'auteur des agissements **n'est pas** nécessaire pour caractériser le harcèlement moral.

Le harcèlement peut revêtir **un caractère discriminatoire** lorsqu'il est exercé sur un salarié en raison d'une caractéristique liée à l'un des critères de discrimination **prohibés par la loi** (son origine, son sexe, son orientation sexuelle, ...)

En cela, il se distingue du harcèlement moral « classique » puisque les agissements sont liés à un

motif de discrimination et qu'il peut résulter d'un acte isolé.

Exemples :

- o une personne faisant l'objet de propos blessants et offensants en lien avec son orientation sexuelle.
- o une personne mise au placard avec des missions dévalorisantes en raison de son âge.
- o une femme faisant l'objet de propos humiliants sur son travail et ses compétences en raison de son sexe lors d'une réunion.

II. Concrètement, de quoi parle-t-on ?

Le harcèlement moral peut revêtir des formes très diverses au sein du monde professionnel.

A titre illustratif, on peut citer :

- fixer des objectifs et/ou des délais impossibles à atteindre
- surveiller les faits et gestes, les allées et venues d'un collaborateur
- faire de la rétention d'informations
- critiquer de façon systématique le travail réalisé
- isoler une personne
- tenir des propos désobligeants
- formuler des insinuations

Pris isolément, ces comportements peuvent ne pas avoir de conséquence.

Ainsi, tout conflit interne, tout désaccord dans le travail ne constitue pas systématiquement un harcèlement moral.

Mais, dès que leur répétition est susceptible d'affecter gravement et durablement le salarié victime, le harcèlement moral se trouve alors caractérisé.

III. Qui est concerné ?

Tout salarié, stagiaire, alternant, intérimaire, prestataire, peut être la cible d'un harcèlement moral.

Si le harcèlement prend souvent la forme d'un abus de pouvoir, il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien hiérarchique entre la victime et la personne qui la harcèle.

Le harcèlement moral peut être le fait :

- de l'employeur, de son représentant, d'un supérieur hiérarchique,
- d'un client, représentant d'un fournisseur ou d'un donneur d'ordre qui a autorité sur le salarié,
- d'un collègue ou d'un subordonné.

IV. les victimes et les témoins sont-ils protégés ?

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 du code du travail (art. L. 1152-2 du code du travail) :

C'est-à-dire :

- être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- faire l'objet, s'il s'agit d'un salarié, 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 ou de toute autre mesure dites de « représailles ».

Ces personnes bénéficient également de protection en matière de responsabilité civile et pénale.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

S'il s'agit d'un licenciement et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, ou que sa réintégration est impossible, le salarié peut prétendre à l'indemnisation prévue en cas de nullité du licenciement.

Le salarié de bonne foi qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif. Selon la cour de cassation, la mauvaise foi du salarié ne peut résulter **que de la connaissance par lui de la fausseté des faits qu'il dénonce** ; elle ne peut, en revanche, résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

En dehors de cette hypothèse, le licenciement du salarié serait considéré comme nul avec, pour le salarié, l'indemnisation spécifique prévue à ce titre par l'article L. 1235-3-1 du code du travail.

V. Que doit et/ou peut faire l'entreprise face au harcèlement moral ?

- Prévenir le harcèlement moral

L'obligation de santé et de sécurité qui pèse sur l'employeur, obligation de portée générale, impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A cela s'ajoute une obligation spécifique disposant que **l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral**.

L'employeur a une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre.

Dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral.

Dans les entreprises et les établissements employant habituellement au moins 50 salariés, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur.

A l'occasion de l'évaluation des facteurs de risques au sein de l'entreprise, l'employeur peut rechercher s'il existe un/des facteurs de risques en lien avec l'organisation du travail qui pourraient favoriser des faits de harcèlement moral.

Quel est le rôle du CSE ?

Les membres du CSE disposent d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête paritaire avec le CSE et mettre fin à cette situation.

À défaut, le salarié ou le membre de la délégation du personnel au CSE, si le salarié intéressé ne s'y oppose pas après avoir été averti par écrit, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ; le refus de l'employeur doit être motivé.

- Réagir face à une situation de harcèlement moral

Le signalement de harcèlement moral peut provenir de différents canaux : victime, témoin, organisations syndicales, médecin du travail...

Dans tous les cas, l'employeur doit réagir et assurer la confidentialité des données personnelles des personnes impliquées.

L'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a pris des mesures **immédiates** propres à faire cesser des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral. (Cass. soc., 7 décembre 2022, n° 21-18.114)

Actions immédiates :

- Accuser réception du signalement
- Proposer à la personne auteure du signalement de la rencontrer rapidement
- Eventuellement, contacter la personne mise en cause et l'informer qu'elle l'objet d'un signalement.
- Evaluer la nécessité de mettre en place des mesures de protection (ex : télétravail, éloignement, changement d'affectation ...)

Actions à moyen terme :

- Préparer l'enquête : qui la mènera ? quelles questions posées ?
- Déterminer la liste des personnes à auditionner et mener ces auditions dans le respect de la confidentialité des échanges
- Rédiger le rapport d'enquête
- Restituer les résultats de l'enquête

Actions complémentaires :

- Sanctionner l'auteur du harcèlement ou l'auteur d'une dénonciation calomnieuse, si l'un ou l'autre de ces faits est avéré à l'issue de l'enquête
- Assurer une communication post enquête pour rassurer les salariés
- Assurer le retour de la personne plaignante, voire de celle mise en cause, dans les meilleures conditions.
- Organiser des formations
- Modifier le document unique d'évaluation des risques professionnels

L'enquête :

L'enquête doit permettre à toutes les parties prenantes, c'est-à-dire la victime, l'auteur présumé des faits, les collègues ..., de s'exprimer en toute confidentialité sans risque de représailles.

Cette enquête peut être menée par une seule personne ou par une équipe pluridisciplinaire.

A l'issue de l'instruction, les conclusions doivent être formalisées par écrit.

Quelle que soit la décision prise, celle-ci doit être motivée.

Si l'enquête a écarté l'existence du harcèlement moral : le dossier est classé et archivé de manière sécurisée.

Si l'enquête met en évidence l'existence d'un harcèlement moral : une procédure disciplinaire doit être engagée à l'égard de l'auteur des faits.

En cas de sanction, celle-ci doit intervenir dans un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits.

Le département social du GHR met à disposition de ses adhérents les outils nécessaires à la réalisation de cette enquête.

VI. Quelle sanction encourt l'auteur d'un harcèlement moral ?

Lorsque des faits de harcèlement moral sont avérés, l'employeur doit prendre une sanction qui peut aller jusqu'au licenciement.

Au plan pénal, l'auteur de tels faits encourt 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, outre les dommages intérêts que le juge pourra allouer à la victime.

La loi autorise un salarié se considérant victime de harcèlement moral à saisir le Conseil de Prud'hommes, notamment si l'employeur reste passif. L'employeur pourra alors être jugé et condamné au titre du non-respect de son obligation générale de sécurité.

La médiation (art. L1152.6 du code du travail)

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation.

Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier.

Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Pour aller plus loin :

[Guide pratique & juridique
Harcèlement sexuel et agissements
sexistes au travail :](#)
[Prévenir, Agir, Sanctionner](#)

www.afmd.fr


ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

Contact GHR :

Département Social et Département RSE
T : 01 42 96 60 75
contact@ghr.fr

**LE GHR VOUS ACCOMPAGNE AU QUOTIDIEN
AVEC LE SOUTIEN
DE SES PARTENAIRES HISTORIQUES**

