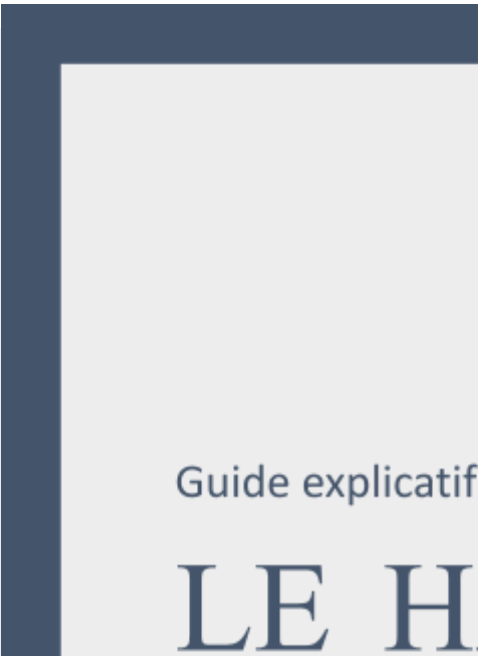
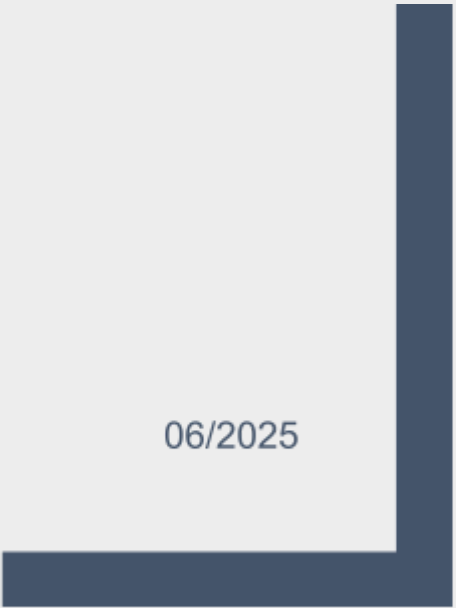




Guide explicatif

LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL

06/2025



Présentation générale/Propos introductifs	2
Qu'est-ce que le harcèlement ?	3
Le harcèlement moral	3
Le harcèlement sexuel	4
Les protections liées au harcèlement moral ou sexuel dans le cadre de la relation de travail	5
Le rôle de l'employeur	7
Être proactif dans la prévention ...	8
... par les actions mises en œuvre	8
... à travers le règlement intérieur	8
... par l'information des salariés	9
... par la désignation d'un référent	9
Être réactif en cas d'alerte	10
Les délais à respecter	10
La procédure à suivre	10
Les sanctions disciplinaires applicables au harcèlement sexuel ou moral	13
Qu'encourt l'employeur en cas de manquement à ses obligations de prévention et d'interdiction ?	14
Le rôle du CSE	15
La prévention	15
Le droit d'alerte	15
Le rôle des services de santé au travail	16
Le rôle de l'inspection du travail	16
Synthèse des recours du salarié victime	17
Les sanctions encourues par l'auteur des faits	18
Modèle – Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel	19
Modèle - Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel	21
Modèle – Réponse à un signalement de faits pouvant relever du harcèlement sexuel - Source	23
Les textes applicables	24
Les liens utiles	24
Pour aller plus loin	24
LES NOTES ET RÉFÉRENCES	24

Présentation générale/Propos introductifs

Les agissements constitutifs de harcèlement sont strictement interdits par la loi, même en l'absence de lien hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits.

Le Code du travail organise la protection des salariés victime de harcèlement moral¹ et sexuel², pour laquelle les employeurs ont un rôle à jouer en amont par leurs actions de prévention contre de tels comportement. En outre, si en dépit de ce qu'ils ont pu mettre en œuvre, le harcèlement survient, l'employeur averti de tels agissements est tenu de réagir et prendre les sanctions requises contre l'auteur des faits.

Bien entendu, la loi fixe plusieurs types de recours pour la victime afin de s'en défendre.

La victime ou le témoin de harcèlement bénéficie de la protection de la loi et ce, qu'il soit salarié, stagiaire ou apprenti(e).

Des guides complets ont été élaborés par le ministère du travail et par l'ANDRH. **Le présent kit n'a pas pour ambition de s'y substituer mais d'apporter un premier éclairage aux employeurs et salariés des Ateliers et Chantiers d'Insertion.** Il est vivement recommandé d'aller télécharger les différents guides existants et d'en prendre connaissance (cf. [Pour aller plus loin](#) dans le présent document).

¹ Cf. Article L. 1152-1 et suivants du Code du travail

² Cf. Article L. 1153-1 et suivants du Code du travail

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste **par des agissements répétés** ayant pour objet ou pour effet, pour la personne qui les subit, **une dégradation de ses conditions de travail** susceptible :

- De porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- D'altérer sa santé physique ou mentale ;
- Ou de compromettre son avenir professionnel³.

Le harcèlement peut être constitué même si son auteur n'a pas d'intention de nuire⁴, même si les agissements ne sont pas de même nature⁵ et qu'ils se répètent sur une brève⁶ ou longue période⁷. Il peut également être constitué par des méthodes de gestion⁸ et ce, même si celles-ci s'appliquent uniformément à tous les salariés⁹. Autrement dit, il n'est pas exigé un traitement différent des autres salariés placés dans la même situation.



Le saviez-vous ?



En l'absence d'apparition soudaine, l'état dépressif consécutif à un harcèlement n'est pas considéré comme un accident du travail¹⁰. Néanmoins, cet état peut être reconnu comme maladie professionnelle sur expertise individuelle.

Est susceptible de constituer un harcèlement moral, le fait de :

- Subir un humour déplacé et répétitif à connotations racistes de la part du supérieur hiérarchique¹¹ ;
- Se voir déplacer dans un bureau exigu, à la suite d'une grève et subir une suppression de toute autre tâche que l'archivage et la photocopie¹² ;

³ Cf. Article L. 1152-1 du Code du travail

⁴ Cf. Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°08-41.497 ; Cass. Crim. 13 novembre 2019, n°18-85.367

⁵ Cf. Cass. Crim. 26 janvier 2016, n°14-80.455

⁶ Cf. Cass. Soc. 26 mai 2010, n°08-43.152

⁷ Cf. Cass. Soc. 25 septembre 2012, n°11-17.987

⁸ Cf. Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°07-45.321 ; Cass. Soc. 19 janvier 2011, n°09-67.463

⁹ Cf. Cass. Soc. 28 mars 2012, n°10-26.363

¹⁰ Cf. Cass. 2e civ. 24 mai 2005, n°03-03.480

¹¹ Cf. Cass. Crim. 12 décembre 2006, n°05-87.658

¹² Cf. Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°07-42.849

- Subir l'instauration d'une obligation nouvelle et injustifiée de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, en se faisant retirer sans motif le téléphone portable à usage professionnel et en se voyant attribuer des tâches sans rapport avec les fonctions¹³ ;
- Le fait, pour une directrice commerciale, d'être mise à l'écart lors de l'arrivée d'un nouveau directeur, en étant placée dans un bureau de 7m2, en ne recevant pas de réponses aux demandes légitimes, en constatant des erreurs sur le bulletin de paie tout en subissant des actions ou brimades visant à ruiner le crédit auprès de son équipe ou de ses partenaires habituels¹⁴ ;
- Le management consistant à donner des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser une équipe, à, communiquer exclusivement par l'intermédiaire d'un tableau tout en adressant continuellement des reproches¹⁵.



Le saviez-vous ?

Harcèlement institutionnel : il ne vise pas une seule personne, mais un groupe entier de salariés. Ce sont des pratiques managériales mises en place à grande échelle pour créer, délibérément, un climat oppressant. Souvent, l'objectif est de pousser les employés à partir sans avoir à recourir à des licenciements¹⁶.

¹³ Cf. Cass. Soc. 27 octobre 2004, n°04-41.008

¹⁴ Cf. Cass. Soc. 22 juin 2011, n°10-30.329

¹⁵ Cf. Cass. Soc. 10 novembre 2009, 07-45.321 mentionné précédemment

¹⁶ Cf. Cass. Soc. 25 janvier 2025, n° 22-87.145

¹⁷ Cf. Cass. 2e civ. 24 mai 2005, n°03-03.480

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est constitué ¹⁸:

- **Par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui **soit portent atteinte à la dignité** du salarié qui en est victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, **soit créent à son encontre une situation intimidante**, hostile ou offensante ;
- Ou 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 ;
- Ou 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**¹⁹.
- Est également **assimilé au harcèlement sexuel 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 tiers²⁰
- Est considéré comme du **harcèlement sexuel d'ambiance**, des agissements de harcèlement sexuel nuisant à l'environnement de travail et provoquant le malaise de salarié(e) sans être directement visé(e)²¹.



¹⁸ Cf. L. 1153-1 du Code du travail

¹⁹ L'extension de la définition du harcèlement sexuel par la loi n°2018-703 du 3 août 2018 permet désormais d'englober les faits de « cyber-harcèlement ».

²⁰ Cf. L. 1153-1 du Code du travail

²¹ CA Orléans, 7 févr. 2017, n° 15-02566

NE PAS CONFONDRE AVEC :

- Les agissements sexistes²².
- L'agression sexuelle²³.

Est susceptible de constituer un harcèlement sexuel, le fait de. :

- La promesse d'avancement faite par un directeur à une jeune femme stagiaire si elle acceptait de céder à ses avances et la menace d'un licenciement en cas de refus²⁴ ;
- Le fait pour l'employeur, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part d'une salariée, d'avoir multiplié les cadeaux et les appels, de s'être rendu à son domicile et d'avoir fait intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances²⁵ ;
- Envoyer des messages électroniques contenant des propos à caractère sexuel à plusieurs salariées et des réflexions déplacées sur le physique d'une salariée, peu importe que les messages aient été envoyés en dehors des heures de travail et d'avoir suivi une salariée dans les toilettes²⁶ ;
- L'organisation par un directeur d'agence, sous prétexte d'un rendez-vous professionnel avec une de ses subordonnées, d'une rencontre dans une chambre d'hôtel en vue d'avoir une relation intime avec elle. Peu important que les faits aient été commis en dehors du temps et du lieu de travail ²⁷;
- Réclamer d'une personne des faveurs sexuelles ;
- Évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels.
- Tenir des propos obscènes ou insistants sur le physique de quelqu'un ²⁸

²² Cf. L. 1142-2-1 du Code du travail. « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

²³ Cf. Articles 222-22 et suivants du code pénal. « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte (physique ou morale), menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur »

²⁴ Cf. CA Paris, 6 octobre 1995

²⁵ Cf. Cass. Soc. 3 mars 2009, n°07-44.082

²⁶ Cf. Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72.672

²⁷ Cf. Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-12.930

²⁸ Exemples issus du Guide pratique et juridique relatif au harcèlement sexuel du Ministère du travail

Les protections liées au harcèlement moral ou sexuel dans le cadre de la relation de travail



En cas d'agissements de harcèlement (moral ou sexuel), il est **strictement interdit de sanctionner une personne qui**²⁹ :

- Les aurait subis ;
- Aurait refusé de les subir ;
- En aurait témoigné ou relatés de bonne foi³⁰.

Le Code du travail interdit toute sanction de manière générale. Plus précisément, la personne ne peut pas :

- Être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation,
- Être sanctionnée ou licenciée
- Faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte qui concernerait, notamment :

²⁹ Cf. L. 1152-2 du Code du travail ; L. 1153-2 du Code du travail ; L. 1153-3 du Code du travail. Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-21.053

³⁰ Toutefois, si le dénonciateur est de mauvaise foi, et qu'il fait la dénonciation dans le seul but de nuire, par exemple, en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude, il pourra être sanctionné.

- o La rémunération ;
- o Les mesures d'intéressement ou distribution d'actions ³¹ ;
- o La formation ;
- o Le reclassement ;
- o L'affectation ;
- o La qualification ;
- o La classification ;
- o La promotion professionnelle ;
- o Les horaires de travail ;
- o L'évaluation de la performance ;
- o La mutation ;
- o Le renouvellement de contrat.

³¹ Il s'agit d'un apport de la loi du 21 mars 2022

Cette protection concerne **« toute personne »**. Avant le 1er septembre 2022, le Code du travail dressait une liste puisqu'il indiquait que cela s'appliquait non seulement aux salariés mais également aux personnes en formation, en stage ou encore aux candidats à un poste.

À compter du 1er septembre 2022, **ces personnes bénéficient de la protection spécifique aux lanceurs d'alerte** qui résulte de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022.

Plusieurs mesures de protection les concernent :



**ABSENCE DE
RESPONSABILITÉ CIVILE³²**



**AMÉNAGEMENT DE LA
PREUVE POUR LE
DEMANDEUR**



**RÉFÉRÉ ET ABONDEMENT
CPF**

L'aménagement de la preuve applicable :

- ☐ Le demandeur présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi
- ☐ La partie en défense doit alors prouver que sa décision est dûment justifiée.

Le saviez-vous ?

Le demandeur peut demander au juge de lui allouer, à la charge de l'autre partie, une provision pour frais de l'instance en fonction de la situation économique respective des parties et du coût prévisible de la procédure, ou lorsque sa situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique, une provision visant à couvrir les subsides³³.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un signalement d'une alerte, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes par référé.

En outre, à l'occasion de tout litige, le conseil de prud'hommes peut, en complément de toute autre sanction, **obliger l'employeur à abonder le compte personnel de formation du salarié ayant lancé l'alerte jusqu'à son plafond.**

³² Les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles 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 bénéficient également de l'irresponsabilité pénale.

³³ Article L. 1153-2 qui renvoie au II de l'article 11 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016

Quels sont les risques encourus ?

Toute personne qui fait **obstacle**, de quelque façon que ce soit, **à la transmission d'un signalement** aux personnes et organismes mentionnés par la loi encourt **un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende**.

En cas de procédure dirigée contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées, le montant de l'amende civile **en cas d'action abusive ou dilatoire est de 60 000 euros**. Cette amende se cumule avec les dommages et intérêts versés à la victime de la procédure dilatoire.

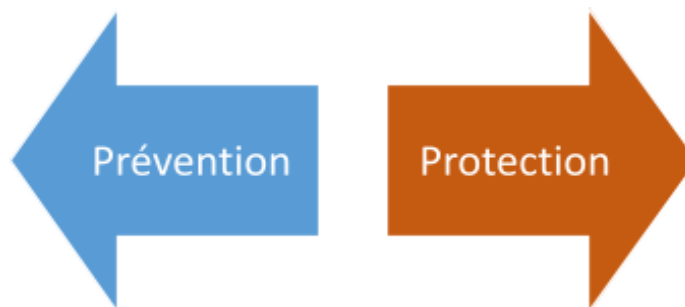
Enfin, il est possible que la personne coupable soit condamnée à **l'affichage / diffusion de la décision prononcée**.



Le rôle de l'employeur



L'employeur a deux obligations légales distinctes³⁴ :



D'après la jurisprudence³⁵, l'employeur a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs lorsqu'il :

- **Justifie avoir pris toutes les mesures de prévention** prévues par le Code du travail ;
- Et qui, **informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.**

Le rôle de l'employeur est donc primordial pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés mais également pour éviter que sa responsabilité ne soit engagée en raison

³⁴ L. 1152-4 et L. 1153-5 pour la prévention ; L. 1152-5 et L. 1153-5 pour l'obligation d'agir

³⁵ Cf. Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n°14-19.702 (illustration du respect de ces obligations en amont d'un harcèlement moral) ; Cass. Soc. 5 octobre 2016, n°15-20.140 (illustration contraire à la précédente). Cass. Soc., 18 octobre 2023, n°22-15.924 (la prévention du harcèlement participe à l'obligation de sécurité de l'employeur) ; Cass. Soc., 12 juin 2024, n°23-14.292 (au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit faire cesser les agissements sexistes).

de ses agissements, de ceux de ses salariés ou de ceux des personnes qui exercent, de fait ou de droit³⁶, une autorité sur les salariés.

Nous verrons par la suite que cela n'empêche pas la responsabilité de l'auteur du harcèlement – (Voir ci-après).

³⁶ Cf. Cass. Soc. 1 mars 2011, n°09-69.616 pour le harcèlement moral exercé sans lien hiérarchique entre la victime et l'auteur, représentant d'une marque ayant passé un contrat de licence avec la structure.

Être proactif dans la prévention ...

... par les actions mises en œuvre

Au sein de sa structure, peu important sa taille et son secteur d'activité, l'employeur est tenu de prendre toutes les **mesures** qui s'imposent pour **éviter que ne se produisent des faits de harcèlement moral ou sexuel et lutter** contre la harcèlement moral³⁷ ou sexuel³⁸.

De manière générale, l'obligation de prévention des risques professionnels dans la structure à laquelle est tenu l'employeur³⁹ a été étendue par la loi⁴⁰ au risque de harcèlement.

Toutefois, la loi ne précise pas le contenu de cette obligation. Pour ce faire, l'employeur doit donc déterminer les mesures de prévention qui s'imposent au sein de sa structure, en fonction de ses spécificités, en collaboration avec les **représentants du personnel** et, s'il existe le **CSE**.

En ce sens, il peut par exemple :



L'employeur doit également **désigner un salarié référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les structures d'au moins 250 salariés⁴¹.

³⁷ Cf. L. 1152-4 du Code du travail

³⁸ Cf. L. 1153-5 du Code du travail

³⁹ Cf. Articles L. 4121-1 et L. 4121-2, 7° du Code du travail

⁴⁰ Cf. Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

⁴¹ Cf. ARTICLE L. 1153-5-1 DU CODE DU TRAVAIL

... à travers le règlement intérieur

Le **règlement intérieur de la structure doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes**⁴².

Ce rappel doit porter sur les textes suivants (cf. le modèle de règlement intérieur du SyNESI) :



Le règlement intérieur peut aussi aller au-delà et désigner un interlocuteur pour tout salarié victime, rappeler la nécessité de respecter la dignité de chacun au travail, etc.

... par l'information des salariés

S'agissant des dispositions pénales réprimant le harcèlement moral et sexuel⁴³ dans les lieux de travail, **l'employeur doit simplement informer « par tout moyen », les salariés**⁴⁴.

⁴² Cf. L. 1321-2 du Code du travail

⁴³ Respectivement, les articles 222-33-2 (pour le harcèlement moral) et 222-33 du Code pénal (pour le harcèlement sexuel)

⁴⁴ Respectivement, les articles L. 1152-4, alinéa 2 (pour le harcèlement moral) et L. 1153-5 du Code du travail (pour le harcèlement sexuel).

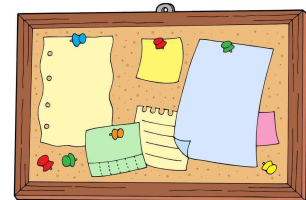


Il est recommandé **de procéder par affichage** dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche⁴⁵. L'affichage en question doit, a minima, faire référence à :

- **L'article 222-33 du Code pénal sur le harcèlement sexuel**, ainsi qu'aux actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et aux coordonnées des autorités et services compétents.
- **L'article 222-33-2 du Code pénal relatif au harcèlement moral** sur les lieux de travail.

... par la désignation d'un référent

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, **l'employeur doit par ailleurs désigner un référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes⁴⁶. Celui-ci peut notamment réaliser des formations, des enquêtes ou mettre en œuvre des procédures permettant de faciliter le signalement.



⁴⁵ Il est à noter que l'obligation relative à l'information des dispositions pénales réprimant le harcèlement sexuel est plus précise puisqu'elle détermine la zone géographique où les salariés doivent être informés.

⁴⁶ Cf. L. 1153-5-1 du Code du travail

Être réactif en cas d'alerte

Si, en dépit du travail de prévention réalisé, l'employeur **a connaissance de faits pouvant relever d'un harcèlement moral ou sexuel** au sein de sa structure, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires (par exemple : en effectuant une **enquête** interne), de **sanctionner** le salarié mis en cause le cas échéant⁴⁷ et de tout mettre en œuvre pour **éviter que les faits ne se reproduisent**.

À noter qu'un arrêt récent indique que l'employeur qui prend des mesures suffisantes (appréciation souveraine des juges), à la suite d'une dénonciation de harcèlement par une de ses salariées, ne manque pas à son obligation de sécurité, quand bien même l'employeur n'a conduit aucune enquête interne⁴⁸. Dans cette affaire, le magistrat rapporteur a d'ailleurs souligné que la Haute juridiction n'a pas « consacré le principe d'une obligation de l'employeur, alerté d'un possible harcèlement moral, de diligenter en interne une enquête ». Ceci étant, l'enquête est un des moyens pour l'employeur de comprendre la situation et de démontrer qu'il a agi.

Les délais à respecter

Délai de prescription du pouvoir disciplinaire de l'employeur : **2 mois**.

Calcul de ce délai : 2 mois **à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs**⁴⁹.

A défaut, la sanction de l'auteur mis en cause ne sera pas fondée (si c'est un licenciement, il sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse⁵⁰).

Toutefois, ces faits fautifs peuvent donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà de ce délai lorsque celui-ci a été suspendu en raison de poursuites pénales engagées par la victime⁵¹.

Ni la saisine du Conseil de prud'hommes par le salarié, ni le fait que l'employeur diligente une enquête interne n'a pour effet de suspendre ou d'interrompre ce délai.



⁴⁷ Cf. Articles L. 1152-5 et L. 1153-6 du Code du travail.

⁴⁸ Cf. Cass. soc. 12-6-2024 n°[23-13.975](#)

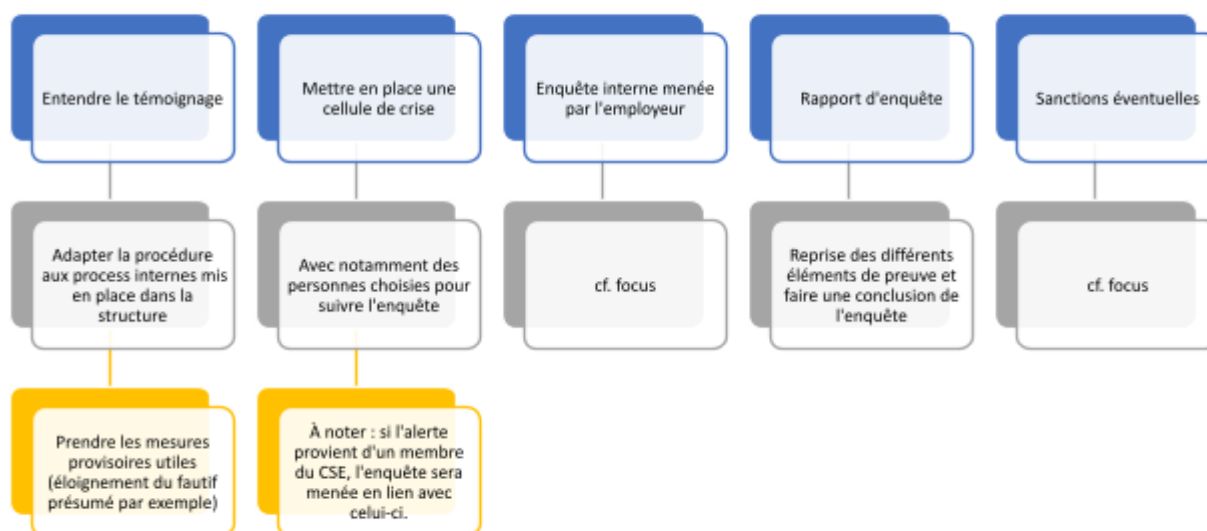
⁴⁹ Cf. L. 1332-4 du Code du travail

⁵⁰ Cf. Cass. Soc. 29 juin 2011, n°09-70.902

⁵¹ Cf. L. 1332-4 du Code du travail

La procédure à suivre

Très rapidement  après avoir été informé des faits, il est conseillé à l'employeur de procéder à l'**entretien et au recueil du témoignage de l'auteur de l'alerte** (peu importe son statut : victime, témoin, tiers). L'organisation d'un examen **auprès du médecin du travail** est également possible⁵² (voir un psychologue du travail).



⁵² Cf. R. 4624-34 du Code du travail

Focus sur l'enquête :

Double objectif de l'enquête :

- ❑ **recueillir les preuves, les témoignages des personnes impliquées** (directement comme la victime et le harceleur présumé ou indirectement comme les témoins, les collègues, les responsables hiérarchiques, ...) ou encore d'éventuelles **autres plaintes**, etc.
- ❑ **qualifier les faits et s'assurer qu'ils sont susceptibles de constituer une situation de harcèlement** avant de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux troubles.



Des auditions seront donc organisées. Quelques conseils sur la méthode employée :



- **Procéder avec ménagement et discrétion** pour protéger la dignité

des salariés et la vie privée de l'ensemble des personnes susceptibles d'être impliquées dans la procédure. *Exemple : convocation dans une salle facile d'accès et protégée des regards et des oreilles extérieurs.*

L'implication hâtive ou humiliante d'un salarié soupçonné de harcèlement moral ou sexuel constitue un risque pour l'employeur de se voir reprocher le non-respect de son obligation de sécurité⁵³.

- **Convocation aux auditions** : respecter un délai raisonnable en précisant l'objet, l'heure et le lieu de l'entretien. Elles sont individuelles, éviter toute confrontation et ne pas être conduites de manière à créer une situation intimidante. *Exemple : les personnes désignées pour procéder à l'enquête ne doivent pas être en surnombre, la personne auditionnée doit être en mesure de s'exprimer, etc.*
- **Traiter de manière équitable tous les acteurs impliqués** ⁵⁴. *Il en résulte par exemple que si la personne mise en cause souhaite l'audition d'une tierce personne pouvant corroborer ses propos, celle-ci devra être entendue.*

Rien ne contraint l'employeur à dévoiler l'identité des témoins entendus préalablement dans le cadre de l'enquête. La jurisprudence précise même que ne constitue pas un mode de preuve déloyal l'enquête menée à l'insu du salarié mis en cause⁵⁵.

- **Rédiger un compte-rendu détaillé et neutre des auditions** (date, heures de début et de fin, personnes présentes, propos recueillis, etc) en faisant relire et signer par les personnes présentes.

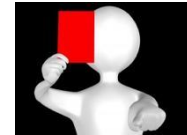
⁵³ Cf. Cass. Soc. 6 juillet 2022, n°21-13.631 ; CE 2 mars 2020, n°418640).

⁵⁴ Cf. CA Grenoble, 24 juin 2021, n°19/01114 – En l'espèce, la rédaction orientée d'un questionnaire a conduit à ne laisser aucune place à la spontanéité et à la liberté de parole des salariés. Les questions fermées et orientées ont conduit à des réponses similaires alimentant un dossier à charge contre une salariée.

⁵⁵ Cf. Cass. Soc. 17 mars 2021, n°18-25.597

En principe, la procédure ainsi menée doit avoir apporté un éclairage sur les faits allégués et avoir permis d'en vérifier la cohérence (par exemple : en étudiant les preuves apportées, en vérifiant les témoignages par rapport aux agendas des protagonistes, etc).

Issue de l'enquête : la rédaction d'un **rapport d'enquête** est importante car il permettra de compiler l'ensemble des éléments recueillis au cours de l'enquête et d'apporter une conclusion qui servira ensuite en cas de contentieux. Il s'agit également d'une preuve de l'action de l'employeur. Si le rapport conclut à l'existence de faits de harcèlement, l'employeur devra prendre des mesures pour y mettre un terme définitivement.



Les sanctions disciplinaires applicables au harcèlement sexuel ou moral

Au regard des obligations qui incombent à l'employeur, nul besoin d'attendre que les juridictions se prononcent sur les faits reprochés pour caractériser les faits de harcèlement et prendre les sanctions qui s'imposent, au risque notamment que le délai pour agir soit dépassé et que l'employeur ne puisse plus prendre de sanctions.

La sanction applicable au harcèlement sexuel

En cas de harcèlement sexuel reconnu

- ☐ La **faute grave est nécessairement qualifiée**⁵⁶.
- ☐ L'employeur doit y **mettre un terme et sanctionner**⁵⁷.

Une procédure de licenciement ou de rupture du contrat peut donc être mise en œuvre pour ce motif à l'encontre du salarié harceleur. Les conséquences d'une faute grave :



- Pas de préavis
- Pas d'indemnité de licenciement



- Possibilité de rompre de manière anticipée le CDD
- Versement de l'indemnité de congés payés

⁵⁶ Cf. Cass. Soc. 5 mars 2002, n°00-40.717 ; Cass. Soc. 18 février 2014, n°12-17.557

⁵⁷ Cf. article L. 1153-5, 1er alinéa du Code du travail

La sanction applicable au harcèlement moral

La **décision de sanctionner et le choix de la sanction** (mutation, licenciement, ...) **appartiennent à l'employeur**. Les juges ne peuvent pas se substituer à cette décision en contraignant l'employeur à rompre ou modifier le contrat du salarié accusé⁵⁸.

S'agissant du harcèlement moral, au regard de la jurisprudence, la faute grave n'est pas automatiquement caractérisée **même si elle est très souvent reconnue**.

Une réaction proportionnée de l'employeur sera attendue en fonction des circonstances :

- L'absence de réaction et de sanction de l'employeur engageront sa responsabilité et pourront conduire le salarié-victime à prendre acte de la rupture (ou demander la résiliation judiciaire du contrat) aux torts exclusifs de l'employeur⁵⁹
- Un simple avertissement sans autres mesures sera considéré comme insuffisant⁶⁰
- Une mesure d'éloignement ou des actions pour faire cesser définitivement les agissements seront le minimum attendu⁶¹, étant précisé qu'il ne faudra pas que cela constitue un nouveau danger pour d'autres personnes salariées.
- La rupture du contrat de travail sera bien évidemment possible.
 - o Pour cause réelle et sérieuse
 - o Pour faute grave⁶² : C'est à l'employeur de démontrer la gravité des faits reprochés et l'impossibilité de maintenir le salarié dans la structure⁶³.

Attention, certaines circonstances peuvent écarter la faute grave. Par exemple : lorsque le harcèlement de subordonnés par un salarié résulte d'un harcèlement subi par ce dernier du fait de sa hiérarchie, seule la cause réelle et sérieuse peut être retenue⁶⁴.

⁵⁸ Cf. Cass. Soc. 9 AVRIL 2015, n°13-23.314

⁵⁹ Cf. Cass. Soc. 26 mars 2014, n°12-23.634 ; Cass. Soc. 3 février 2016, n°14-25.843)

⁶⁰ Cf. Voir également Cass. Soc. 17 février 2021, n°19-18.149

⁶¹ Cf. Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18.862

⁶² Cf. Cass. Soc. 24 octobre 2012, n°11-20.085

⁶³ Cf. Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18.862

⁶⁴ Cf. Cass. Soc. 29 janvier 2013, n°11-23.944

Qu'encourt l'employeur en cas de manquement à ses obligations de prévention et d'interdiction ?



En cas de manquement à l'une de ses obligations (prévention ou interdiction), il engage sa responsabilité.

Ainsi, peut être sanctionné :

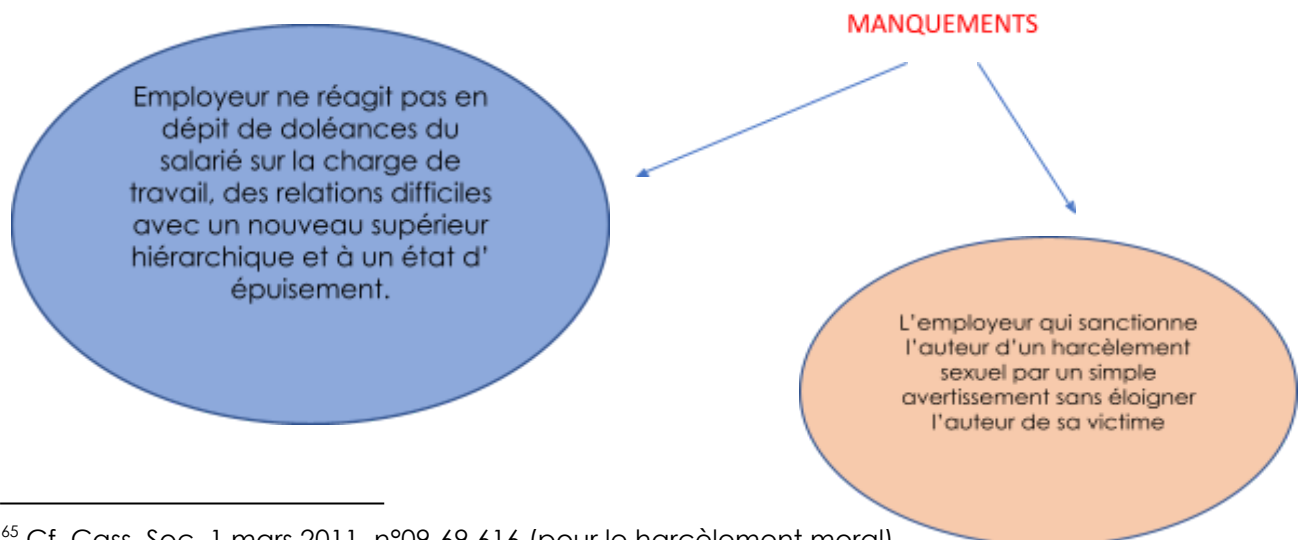
- L'employeur qui, une fois informé de faits constitutifs de harcèlement, a parfaitement réagi mais qui a commis des manquements en matière de prévention en amont ;
- L'employeur qui a assuré une prévention maximale en amont mais qui est resté inactif une fois alerté.

Et concrètement, qu'est-ce que cela implique ?

□ **Risque de condamnation à verser des dommages et intérêts au salarié victime en raison du préjudice subi (moral et/ou financier)**

Peu important :

- L'absence de toute faute de sa part vis-à-vis des faits de harcèlement⁶⁵ ;
- Le fait d'avoir mis un terme au harcèlement moral ou sexuel ;
- Que la qualification de harcèlement moral⁶⁶ ou sexuel⁶⁷ soit écartée en justice, l'employeur ayant l'obligation de réagir, par exemple en menant une enquête si des faits sont portés à sa connaissance.



⁶⁵ Cf. Cass. Soc. 1 mars 2011, n°09-69.616 (pour le harcèlement moral)

⁶⁶ Cf. Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10.551

⁶⁷ Cf. Cass. Soc. 8 juillet 2020, n°18-24.320

Pour les références et d'autres exemples⁶⁸.

⁶⁸ Bulle bleue : Cf. Cass. Soc. 17 octobre 2012, n°11-18.884 (pour le harcèlement moral) ; Bulle orange : Cf. Cass. Soc. 17 février 2021, n°19-18.149

En amont d'une tentative de suicide et en dépit de nombreux témoignages de salariés rapportant des pressions quant aux objectifs, des brimades et des souffrances au travail ressenties, n'a pas agi pour modifier un management et une organisation conduisant à une surveillance accrue d'une part, n'a pas organisé de visite de reprise à l'issue d'un arrêt de travail malgré un état de santé dégradé d'autre part et enfin, n'a assuré aucune formation au salarié avant de modifier ses tâches Cf. Cass. Soc. 3 mars 2021, n°19-24.232 (pour le harcèlement moral).

Le rôle du CSE

La prévention

Obligatoire : le référent harcèlement !

Quoi ? Le **référént** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ne pas confondre avec le référent désigné par l'employeur dans les structures de plus de 250 salariés.

Pour qui ? Structures d'au moins 11 salariés ayant un **CSE qui désigne un de ses membres.**

Comment ? Résolution adoptée à la majorité des membres présents.

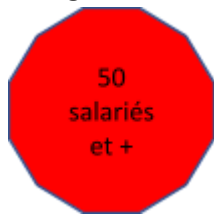
Combien de temps ? Durée équivalente au mandat des membres élus du CSE⁶⁹.

Formation ? Durée minimale de 5 jours lors du premier mandat et de 3 jours minimum en cas de renouvellement⁷⁰.



Les autres actions du CSE

Obligation d'information et de consultation : sur les conditions d'emploi des travailleurs dans l'entreprise⁷¹ dont les mesures de prévention du harcèlement mis en place par l'employeur⁷².



Recours à un expert : lorsqu'une situation de harcèlement révèle un risque grave, identifié et actuel, pour la santé du personnel, le CSE peut recourir à un expert rémunéré par l'employeur⁷³.

Le CSE **peut également proposer des actions en matière** de prévention du harcèlement moral et sexuel⁷⁴.

⁶⁹ Cf. L. 2314-1 du Code du travail

⁷⁰ Cf. L. 2315-18 du Code du travail. Attention, dans les structures d'au moins 300 salariés, en cas de renouvellement de mandat, la durée minimale de la formation reste de 5 jours minimum pour les membres de la CSSCT.

⁷¹ Cf. L. 2312-8 du code du travail

⁷² Cf. Circ. DGT 2012/14 du 12 novembre 2012

⁷³ Cf. L. 2315-94 du Code du travail. Dans une décision CA Paris, 14e chambre du 31 mars 2006, n°05/19203, les juges ont validé un tel recours lorsqu'un CHSCT avait rapporté la preuve d'un malaise important existant au sein de la structure, caractérisé par un absentéisme anormalement élevé et des troubles ressentis chez plusieurs salariés. Si le CSE a remplacé le CHSCT, cette jurisprudence semble pouvoir s'appliquer.

⁷⁴ Cf. L. 2312-9 du Code du travail

Le droit d'alerte



Un membre de la délégation du personnel au CSE **peut constater** ou **être informé** d'une atteinte aux personnes résultant de faits de harcèlement moral ou sexuel, notamment par l'intermédiaire d'un salarié.

Le cas échéant, le Code du travail lui impose de **saisir immédiatement l'employeur de ce sujet**⁷⁵.

L'employeur ou son représentant procède sans délai à une **enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE** et prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

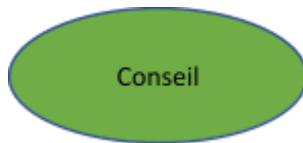
Si l'employeur ne réagit pas ou à défaut de solution trouvée, le membre de la délégation du personnel au CSE (si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas), saisit le conseil de prud'hommes qui statue **en référé**.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte..



⁷⁵ Cf Pour les structures entre 11 et 49 salariés : L. 2312-5 ; Pour les structures de 50 salariés et plus : L. 2312-59

Le rôle des services de santé au travail



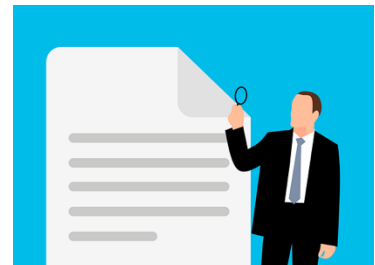
Le Code du travail confère une **mission de conseil** auprès de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants portant, notamment, sur les dispositions et mesures nécessaires **afin de prévenir le harcèlement moral, sexuel ou sexiste**⁷⁶.

En outre, le harcèlement ayant une incidence sur l'état de santé mental du travailleur, le médecin du travail, après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, **peut proposer par écrit des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail** ou encore des mesures d'aménagement du temps de travail⁷⁷.



Le rôle de l'inspection du travail

L'inspection du travail, à l'occasion d'un contrôle, **peut constater par procès-verbal les délits de harcèlement sexuel ou moral**⁷⁸.



⁷⁶ Cf. L. 4622-2 du Code du travail

⁷⁷ Cf. L. 4624-3 du Code du travail

⁷⁸ A savoir les délits punis par les articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal

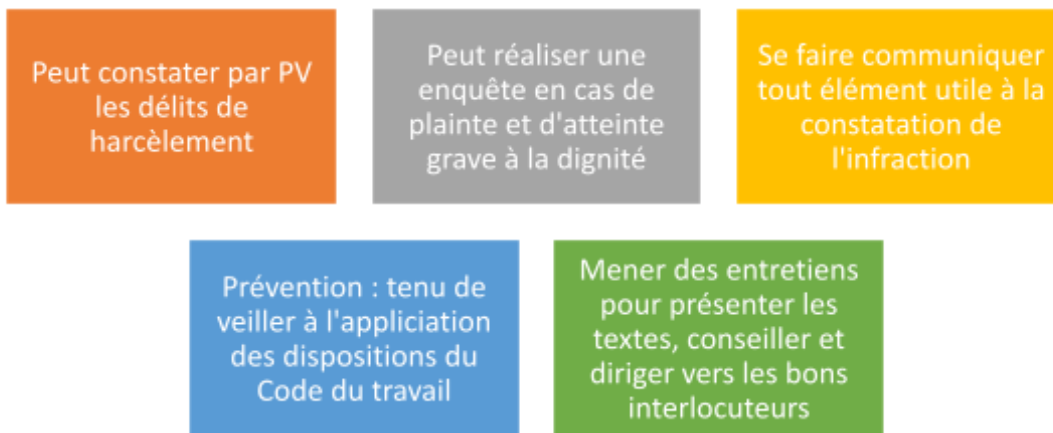
Cf. L. 8112-2 du Code du travail

Cf. Circ. DGT n°2012/14, 12 novembre 2012

Cf. L. 8113-5 du Code du travail

Cf. L. 8112-1 du Code du travail

Cf. Circ. DGT 2012/14 du 12 novembre 2012



Précision sur l'enquête : en s'assurant, au préalable, que les éléments recueillis auprès des salariés sont bien constitutifs de harcèlement moral.

Synthèse des recours du salarié victime

Pour se défendre, le salarié victime de harcèlement moral ou sexuel a le droit de recourir à une ou plusieurs des procédures exposées ci-après en même temps⁷⁹.

⁷⁹ NOTES : les faits sont donc appréciés dans leur ensemble cf. cass. soc., 15 février 2023, n°21-20.572 ; cass. soc., 3 avril 2024, n° 23-11.767 ; cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-18.430 : point de départ du délai de prescription, cf. Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-24.051 ; recevabilité de la preuve même lorsqu'elle est illicite ou déloyale à certaines conditions cf. CASS. ASS. PLÉN., 22 DÉCEMBRE 2023, N°20-20.648 ; CASS. SOC., 17 JANVIER 2024, N°22-17.474 ; CASS. SOC. 10 JUILLET 2024, N°23-14.900

Alerter les représentants du personnel et le CSE

Alerter l'employeur

Alerter l'inspection du travail

• Pour plus d'informations, consultez le portail national des DREETS

Engager une procédure de médiation

- Possibilité en cas de harcèlement moral
- Choix du médiateur d'un commun accord
- Des propositions sont faites pour mettre un terme à la situation
- Échec : information sur les voies de recours et sur les risques encourus par la personne accusée

Saisir le conseil de prud'hommes

- Prise d'acte de la rupture ou demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (même effets qu'un licenciement nul si faits reconnus)
- Solliciter une indemnisation du préjudice moral ou corporel subi (possibilité que l'action soit menée par les syndicats avec l'accord écrit du salarié concerné). Prescription : 5 ans à compter du dernier fait incriminé (le point de départ ne peut être postérieur à la date de cessation du contrat)
- Preuve : juge examine tous les éléments invoqués (mails, témoignages, documents médicaux etc) qui laisseraient présumer une situation de harcèlement (sans pouvoir procéder à un examen séparé des faits avancés par le salarié). Employeur doit démontrer que les agissements sont étrangers à tout harcèlement. Le juge peut admettre une preuve obtenue de manière déloyale, tel un enregistrement clandestin, si cette preuve est indispensable pour prouver le harcèlement et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi.
- Si préjudice distinct : victime pourra obtenir des dommages et intérêts pour harcèlement et manquement de l'employeur à son obligation de prévention
- Comportement de la victime de harcèlement n'est pas pris en compte quant au montant de la réparation du préjudice

Saisir le juge pénal pour poursuivre l'auteur du harcèlement

- Plainte possible dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent
- Syndicat représentatif peut agir au nom du salarié avec son accord
- Possibilité de saisir le juge pénal en parallèle des prud'hommes

Saisir le défenseur des droits

- Si harcèlement semble fonder sur une discrimination
- [Pour trouver un délégué du Défenseur des droits](#)

Les sanctions encourues par l'auteur des faits⁸⁰

Au-delà des sanctions applicables par l'employeur (cf. [Les sanctions disciplinaires applicables au harcèlement sexuel ou moral](#)), l'auteur de harcèlement peut être condamné tant sur le plan civil que pénal. Il est à noter que l'employeur peut, indépendamment de la condamnation de l'auteur des faits de harcèlement, être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié au titre du manquement à son obligation de prévention.



ATTENTION : la partie qui exerce son action devant la juridiction civile ne peut plus la porter par la suite devant la juridiction pénale sauf si la juridiction pénale est saisie par le ministère public avant qu'une décision sur le fond ne soit rendue au niveau de la juridiction civile.

	Sanctions civiles ⁸¹	Sanctions pénales ⁸²
Harcèlement sexuel	Octroi de dommages et intérêts en raison du préjudice direct et personnel, d'ordre moral ou	Les faits de harcèlement sont punis par : ☐ 2 ans d'emprisonnement ; ☐ 30 000 euros d'amende. Des circonstances aggravantes peuvent alourdir le montant des sanctions⁸³ :

⁸⁰ Les sanctions applicables par l'employeur et par la justice sont cumulables.

⁸¹ La victime d'un harcèlement peut engager une action devant le juge civil – (Cf. [L. 1154-1](#) du Code du travail). Elle doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Il revient à l'auteur présumé de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

L'auteur du harcèlement moral engage sa responsabilité civile personnelle à l'égard de la victime – (Cf. – Cf. [Cass. soc. 21 juin 2006, n°05-43.914](#)) sans pour autant exclure celle de l'employeur.

Pour aller plus loin, les syndicats représentatifs dans la structure peuvent engager l'action en justice, en lieu et place du salarié, sous réserve de justifier de son accord écrit. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment – (Cf. [L. 1154-2](#) du Code du travail. Enfin, les associations dont l'objet statutaire vise à la lutte contre le harcèlement sexuel peuvent se porter parties civiles dans un procès en matière de harcèlement sexuel ou en matière de discrimination liée à du harcèlement sexuel dès lors qu'elle justifie avoir reçu l'accord de l'intéressé – (Cf. [Art. 2-2](#) et [2-6](#) du Code de procédure pénale).

⁸² Pour le harcèlement moral : Cf. Art. [222-33-2](#) et [222-33-2-2](#) du Code pénal ; Pour le harcèlement sexuel : Cf. Art. [222-33](#) du Code pénal.

	corporel, évalué par les juges.	☐ 3 ans d'emprisonnement maximum ☐ 45 000 euros d'amende
Harcèlement moral	Plusieurs facteurs peuvent influencer, notamment : ☐ L'étendue sur la durée ; ☐ L'incidence sur la santé mentale ; ☐ L'incidence sur l'employabilité future, etc. Les organisations syndicales représentatives peuvent engager l'action en lieu et	Cas spécifique lorsque cela entraîne une dégradation des conditions de travail : ☐ 2 ans d'emprisonnement ☐ 30 000 euros d'amende si une seule circonstance aggravante Cas généraux : Les faits de harcèlement moral s'ils causent une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours sont punis par : ☐ 1 an d'emprisonnement ; ☐ 15 000 euros d'amende.

⁸³ En matière de harcèlement sexuel, constituent des circonstances aggravantes lorsque les faits sont commis : (Cf. Art. [222-33](#) du Code pénal) :

- ☐ Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- ☐ Sur un mineur de 15 ans
- ☐ Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- ☐ Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- ☐ Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- ☐ Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique
- ☐ Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- ☐ Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

	place du salarié sous réserve de justifier son accord écrit	Des circonstances aggravantes peuvent alourdir le montant des sanctions⁸⁴ : ☐ 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende si une seule circonstance aggravante ☐ 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende si au moins 2 circonstances aggravantes
--	---	---

⁸⁴ En matière de harcèlement moral, lorsqu'au moins une de ces circonstances ont été constatées, les peines sont portées à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende lorsque les faits ([222-33-2-2](#) du Code pénal) :

- ☐ Ont causé une ITT supérieure à 8 jours
- ☐ Ont été commis sur un mineur ;
- ☐ Ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- ☐ Ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique
- ☐ Lorsqu'ils ont été commis sur le titulaire d'un mandat électif
- ☐ Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté

Si deux de ces circonstances sont réunies, les peines encourues s'établissent à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Ce sera aussi le cas si le harcèlement est sur le conjoint, partenaire de PACS ou concubin lorsque les faits ont causé une ITT inférieure ou égale à 8 jours. Ces peines sont relevées à 5 ans et 75 000 euros lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours ou ont été commis alors qu'un mineur était présent et y a assisté (article 222-33-2-1 du code pénal).

Modèle – Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel⁸⁵

Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?

Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :

Le médecin du travail / service de santé au travail

- Nom :
- Tél. :

L'inspection du travail (agent de contrôle compétent)

- Nom :
- Tél. :

Le Défenseur des droits

- Tél : 09.69.39.00.00
- Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71 120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).

Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de la structure⁸⁶
[Obligation pour les structures d'au moins 250 salariés – article L. 1153-5-1 du code du travail]

- Nom :
- Tél. :

Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du CSE⁸⁷

- Nom :
- Tél. :

Pour agir en justice, Vous pouvez :

⁸⁵ Cet affichage doit figurer dans les lieux de travail et sur les portes ou dans les locaux où ont lieu les embauches. Il indique les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents – (Cf. L. 1153-5 du Code du travail). Il est conforme aux dispositions du Code du travail en vigueur applicables en octobre 2022.

⁸⁶ UNIQUEMENT SI VOTRE STRUCTURE EMPLOIE AU MOINS 250 SALARIÉS ET QU'ELLE EST DONC SOUMISE À L'OBLIGATION DE DÉSIGNER UN RÉFÉRENT – Cf. L. 1153-5-1 DU CODE DU TRAVAIL

⁸⁷ UNIQUEMENT DANS L'HYPOTHÈSE OÙ VOTRE STRUCTURE EST DOTÉE D'UN CSE – Cf. L. 23141, ALINÉA 4 DU CODE DU TRAVAIL.

- Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations
- Porter plainte contre l'auteur des faits de harcèlement :
 - En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ;
 - En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

Les sanctions applicables

Article 222-33 du code pénal :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés 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

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Modèle - Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel⁸⁸

Ce modèle, disponible sur le site Code.travail.gouv.fr permet au salarié victime ou témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel d'avertir l'employeur. Il est à personnaliser selon la situation rencontrée.

« Prénom Nom du salarié »

« Adresse »

« Code postal + Ville »

« Structure »

« Prénom Nom du représentant »

« Fonction (DRH, etc) »

« Adresse »

« Code postal + Ville »

A « Lieu », le « Date »

« Au choix : Lettre recommandée avec accusé de réception n° « XXX » OU Courrier remis en mains propre contre décharge OU Courriel OU Courrier simple »

Objet : Signalement de faits pouvant relever du harcèlement

« Au choix : Madame / Monsieur »,

Je prends contact avec vous afin de vous signaler des éléments irréguliers dont je suis « Au choix : témoin / victime ».

Depuis le « Au choix : Date / plusieurs semaines / plusieurs mois », je rencontre des difficultés avec « Nom et fonction de la ou les personnes visées ».

Étape 1 : « Décrire aussi précisément que possible les événements/faits à signaler :

- Indiquer les éléments de contexte : dates, lieux, occasion (réunion, entretien individuel, rendez-vous extérieur, etc.). ;
- Les moyens : mails, courriers, sms, discussions, etc. ;
- Les faits : insultes, remontrances, dénigrement, propos ou comportements à connotation sexuelle, répétition de certains actes, etc. »

Étape 2 : « Décrire les conséquences éventuelles de ces actes :

- Les conséquences professionnelles : non-paiement de salaire ou de prime, perte de chance d'une promotion, mise au placard, etc. ;
- Les conséquences personnelles : problème de santé, éventuellement à répétition, burn-out, dépression, angoisse, stress, etc. »

Les faits présentés ci-dessus pourraient caractériser un harcèlement.

Je vous demande donc de prendre, sans tarder, les actions et mesures nécessaires afin de mettre fin à cette situation et enfin assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise.

OPTION - Si le salarié écrit en tant que victime uniquement

« Je me réserve le droit de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire reconnaître le caractère illicite de cette situation et obtenir réparation du préjudice subi ».

Facultatif

Je vous informe, que copie de ce courrier est transmise à l'inspection du travail, à qui je sollicite, par ailleurs l'intervention dans ce dossier.

Veuillez agréer, ' Madame / Monsieur », l'expression de ma considération distinguée.

« Prénom Nom du salarié »

Signature

En cas de courrier remis en main propre

Fait en deux exemplaires

« Prénom Nom du représentant de la structure »

Signature

Modèle – Réponse à un signalement de faits pouvant relever du harcèlement sexuel - [Source](#)

« Nom de l'entreprise »

« M. /Mme », « Prénom de l'employeur, Nom de l'employeur » « fonction »

« Adresse complète »

« Prénom du salarié Nom du salarié »

« Adresse complète du salarié »

A « Lieu », le « Date »

« Au choix : Lettre recommandée avec accusé de réception n° « XXX » OU Courrier remis en mains propre contre décharge OU Courriel OU Courrier simple »

Objet : Accusé réception de votre « courrier/mail » en date du « date du signalement »

« Au choix : Madame / Monsieur NOM DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT »,

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre « Au choix : « courrier/mail / de votre témoignage oral » en date du « date » par lequel vous nous avez signalé être « l'objet/le témoin » d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement « sexuel ».

Dans votre « courrier/mail/observations », vous mentionnez notamment « faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement ».

Je vous informe que « Nom et fonction du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier » est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, « elle/il » prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser la nature (mails, messages téléphoniques, propos, gestes, etc.) et le contexte (dates, lieux, témoins, etc.) des agissements dont vous signalez avoir été « la victime/le témoin ».

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, « Madame/Monsieur », l'expression de ma considération distinguée.

« Prénom et nom du représentant de l'employeur »

Signature

Les textes applicables

- Articles [L. 1152-1 et suivants](#) ;
- Articles [L. 1153-1 et suivants](#) ;
- L. 1153-5-1 du Code du travail ;
- L. 2312-9 du Code du travail ;
- L. 2312-59 du Code du travail ;
- L. 2312-5 du Code du travail ;
- D. 1151-1 du Code du travail.

Les liens utiles

- **Qui contacter ?**
 - La Dreets
 - Le délégué du Défenseur des droits

Pour aller plus loin

- Le [guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel par la Direction générale du travail](#), publié le 8 mars 2019
- Le [livre blanc à destination des fonctions afin de prévenir le harcèlement sexuel en entreprise par l'Association nationale des directeurs des ressources humaines](#), publié le 29 janvier 2019

LES NOTES ET RÉFÉRENCES