



Le harcèlement moral

mise à jour : **10.08.16**



Fiches pratiques du droit du travail | Harcèlement/discriminations | Santé au travail

Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible 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. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique,...

A SAVOIR

Avant tout contentieux, une procédure de médiation peut être engagée par l'une des deux parties.

Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement moral ?

Le principe est posé par l'article L. 1152-2 du code du travail : 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 agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. Cette dernière ne peut résulter que de la connaissance par le salarié 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 (arrêt de la Cour de cassation du 7 février 2012).

Les faits peuvent être constatés sur procès-verbal par les agents de contrôle de l'inspection du travail (inspecteurs et contrôleurs du travail, agents de contrôle assimilés ; (sur ce point, voir les précisions données dans la circulaire DGT du 12 novembre 2012 citée en référence) et sont passibles des sanctions prévues par le code pénal.

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

Si les faits ont été commis par un salarié, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave ; pour une illustration, voir l'[arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2011](#)).

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les [conditions prévues à l'article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Qui organise la prévention en matière de harcèlement moral ?

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral. Il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre. Dans les entreprises et les établissements employant habituellement au moins 20 salariés, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des mesures de prévention. Les délégués du personnel 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 et mettre fin à cette situation. À défaut, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut saisir le référé prud'homal. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles (ex. : mutations ou transformations de postes) lorsqu'il constate une altération de l'état de santé physique et mentale du salarié ; l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

L'employeur doit également répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ; pour une illustration, voir l'arrêt de la [Cour de cassation du 1er mars 2011](#)

Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition et sanctions du harcèlement moral) est affiché dans les lieux de travail.

La médiation : dans quelles conditions ?

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.

Quels recours ?

Les salariés victimes de harcèlement moral peuvent tenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi. Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les mêmes dispositions sont applicables aux candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise victimes de harcèlement moral ou ayant fait l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, peut engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se

porter partie civile devant le juge pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance ainsi engagée et y mettre fin.

Dans cet article

Quelle est l'étendue de la protection des victimes et des témoins du harcèlement moral ?

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?

Qui organise la prévention en matière de harcèlement moral ?

La médiation : dans quelles conditions ?

Quels recours ?

Textes de référence

- ▶ Articles L. 1152-1 à L. 1152-6, L. 1154-1 et L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-2 du Code du travail
- ▶ Article 222-33-2 du Code pénal (sanctions)
- ▶ [Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » (JO du 28)
- ▶ [Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012](#)
- ▶ [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) (JO du 9)