



# Le harcèlement moral

**Les violences au sein du milieu professionnel se sont massifiées et constituent l'une des causes de la souffrance au travail.**

**Elles recouvrent différentes formes : morales, psychologiques, verbales, physiques, économiques, et sexuelles.**

**Le harcèlement moral constitue un comportement inacceptable et a des conséquences graves sur la santé physique et mentale de la personne.**

**Au travail, les inégalités professionnelles sont renforcées par de tels agissements.**

**Le SNJ-CGT lutte contre toutes les formes de violences subies au travail et contre toutes les discriminations.**

*1 – Définitions*

*2 – Les obligations de l'employeur*

*3 – Protection pour le.la salarié.e victime de harcèlement moral*

*4 – Les différent.e.s interlocteur.ice.s*

*5 – Sanctions*

## 1 - Définitions

Le harcèlement moral est interdit par le Code du travail et par le Code pénal.

→ Définition du Code du travail

Aux termes de l'article L. 1152-1 du Code du travail, « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet 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 professionnel* ».

- L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, un.e supérieur.e hiérarchique, un.e collègue, un.e subordonné.e. L'auteur.ice des faits et la victime doivent avoir une relation de travail.
- Le harcèlement consiste à imposer à une personne contre son gré des faits et actes fautifs.
- Le harcèlement moral nécessite au moins deux actes pouvant se dérouler sur une période brève ou longue.

- « ayant pour objet ou pour effet » : il peut s'agir d'un harcèlement intentionnel, comme la mise au placard. Les agissements peuvent également ne pas poursuivre une finalité de harcèlement mais y aboutissent.
- Une dégradation des conditions de travail : la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à consommer le délit de harcèlement moral ; la tentative est condamnée.
- Atteinte au droits et à la dignité, altération de la santé... : ces éléments sont alternatifs et non pas cumulatifs. L'atteinte n'a donc pas à être démontrée, le seul risque suffit.
- Le harcèlement doit se produire dans le cadre du travail, c'est à dire dans le milieu professionnel. Les agissements peuvent également se produire à l'extérieur de l'entreprise, comme par exemple lorsqu'un employeur multiplie les cadeaux, les appels, se rend au domicile de la salariée et fait intrusion dans sa vie privée.

### → Définition du Code pénal

Le harcèlement moral constitue également un délit, quel que soit le lien entre l'auteur.ice et la victime.

La définition posée par le Code pénal est similaire à celle du Code du travail :

*« 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 » (222-33-2 du Code pénal)<sup>1</sup>.*

### **Concrètement, comment peut se matérialiser le harcèlement moral ?**

Le harcèlement moral peut se matérialiser par une forme verbale : critiques injustifiées, dénigrement et brimade, humiliation, agressivité, pressions...

Ces faits peuvent également se produire par écrit - lettres, SMS, courriels.

Le harcèlement moral peut se traduire par des attitudes non verbales : mise au placard, privation d'outils de travail, sanctions disciplinaires infondées, conditions de travail dégradantes...

## **2 – Les obligations de l'employeur**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral (*L. 1152-4 du Code du travail*).

En amont, il est nécessaire de préserver la santé et la sécurité des salarié.e.s par des actions d'informations et de formations.

---

<sup>1</sup> Pour information, le Code pénal condamne également le harcèlement envers un.e conjoint.e, un.e partenaire lié.e par un PACS, ou son.sa concubin.e ainsi que le fait de harceler une personne, provoquant une dégradation de ses conditions de vie (222-33-2-1 et 222-33-2-2 du Code pénal).

Lorsque l'employeur a connaissance de faits, il doit agir immédiatement pour les faire cesser : il doit protéger la victime et sanctionner l'auteur.ice des faits. L'employeur doit réaliser une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement, sous peine de manquer à son obligation de prévention, même si les faits ne sont pas établis (*Cass. Soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551*).

Il est aussi impératif que les dispositions législatives relatives au harcèlement moral apparaissent au sein du règlement intérieur (*L.1321-2 du Code du travail*).

### **3 – Protection pour le.la salarié.e victime de harcèlement moral**

Aucun.e salarié.e, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (*L. 1152-2 du Code du travail*).

Il en résulte que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul (*L. 1152-3 du Code du travail*).

### **4 – Les différent.e.s interlocuteur.ice.s**

*Vers qui se tourner lorsqu'on est victime de harcèlement moral ?*

Le SNJ-CGT peut vous accompagner dans vos éventuelles démarches.

Il est également possible de prévenir :

- **Les représentants du personnel dans l'entreprise** (membre du CSE, délégué syndical, représentant de section syndicale),
- **L'inspection du travail,**
- **La médecine du travail, un.e psychologue du travail ou le médecin traitant,**
- **Selon les circonstances, prévenir l'employeur :** procéder à un signalement de la situation pour que les mesures nécessaires puissent être prises, le cas échéant, la réalisation d'une enquête dans le cadre de ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail.
- **Des structures spécialisées d'aide aux victimes,**
- **Un organisme d'aide à l'accès au droit :**
  - Maison de la justice et du droit : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html>
  - Points d'accès au droit : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/lieux-dacces-aux-droits-10111/>
  - Centres départementaux d'accès au droit (CDAD),
  - Centres d'information pour le droit des femmes et des familles <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/lieux-dacces-aux-droits-10111/> (CIDFF) <https://fncidff.info/>

- **Un.e avocat.e par le biais des consultations gratuites organisées par les barreaux :** l'accès à ces consultations gratuites est parfois réservé aux personnes pouvant bénéficier de l'aide juridictionnelle <https://www.cnb.avocat.fr/fr/annuaire-barreaux>
- **Saisir le Défenseur des droits :** uniquement en cas de harcèlement moral discriminatoire, c'est à dire lorsque le harcèlement est lié à un critère de discrimination tel que l'âge, le genre, l'origine, le handicap...

- En ligne : [https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil\\_2016](https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016)

- Sur place : il est possible de prendre rendez-vous avec un délégué du Défenseur des droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegues>

- Par courrier : gratuit, sans affranchissement

*Défenseur des droits*

*Libre réponse 71120*

*75342 Paris cedex 07*

→ Attention : joindre à votre courrier les photocopies des pièces relatives à votre saisine.

- Par téléphone (information générale) : 09 69 39 00 00, du lundi au vendredi de 8h à 20h.

La saisine du Défenseur des droits peut aboutir à 3 situations :

- une médiation,
- une transaction,
- une action en justice.

\*\*\*

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent exercer leur droit d'alerte en cas de harcèlement sexuel ou moral : l'employeur doit procéder sans délai à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (*L. 2312-59 du Code du travail*).

\*\*\*

Enfin, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix d'un.e médiateur.ice fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le.la médiateur.ice s'informe de l'état des relations entre les parties, tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il.elle consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le.la médiateur.ice informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime (*L.1152-6 du Code du travail*).

## **Pour aller plus loin :**

### ***Sur qui pèse la charge de la preuve ? Comment prouver le harcèlement moral ?***

Il existe un régime probatoire spécifique pour le harcèlement (moral ou sexuel) :

- **La victime** doit présenter **des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.**
- 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 ensuite sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La victime peut également être un.e candidat.e à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise (*L. 1154-1 du Code du travail*).

**Attention** : cet aménagement de la charge de la preuve ne vaut que pour le harcèlement moral dans les relations de travail, et non en matière pénale.

En matière civile et pénale, le.la salarié.e peut rapporter tous types de preuve, notamment :

- Courriers,
- Mails,
- SMS,
- Témoignages de collègues ou d'ancien.ne.s salarié.e.s de l'entreprise,
- Documents relatifs à l'activité du.de la salarié.e<sup>2</sup>,
- Certificat médical.

**Attention** : les preuves doivent avoir été obtenues loyalement devant le juge civil. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'avoir recours à des manœuvres frauduleuses pour apporter une preuve devant les juridictions civiles.

A titre d'illustration, les enregistrements réalisés à l'insu de la personne ne sont pas admis.

Il est également possible de sommer l'employeur de communiquer certains documents qu'il refuse de transmettre.

### ***Quels sont les recours possibles ?***

**Aide juridictionnelle** - *Si la victime a de faibles ressources, elle peut demander l'aide juridictionnelle avant ou après que l'affaire soit engagée. L'aide juridictionnelle permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, etc.). La demande se fait par formulaire et est soumise à des conditions de ressources (<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F18074>)*

---

<sup>2</sup> *Un.e salarié.e peut produire des documents auxquels il.elle avait eu accès à l'occasion de ses fonctions, lorsque cette production est strictement nécessaire à la défense de ses droits dans le litige qui l'oppose à l'employeur (Cass. Soc., 31 mars 2015, n° 13-24.410).*

- Civil

Le tribunal compétent pour connaître de tels faits est le conseil de prud'hommes.

Le délai pour agir est de **5 ans** à compter du dernier acte de harcèlement.

Si la victime est fonctionnaire ou agent public, elle invoque la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (*art. 6 quinquies de la loi du 13/07/1983*) et le tribunal administratif est compétent.

- Pénal

La plainte contre l'auteur.ice des faits et l'employeur doit être déposée au commissariat de police, auprès d'une brigade de gendarmerie ou directement auprès du procureur de la République.

Une pré-plainte en ligne est également possible.

Le délai est de **6 ans** à partir de l'acte le plus récent de harcèlement pour agir devant le tribunal correctionnel.

### ***Quelles sont les sanctions en cas de harcèlement moral ?***

- Sanction disciplinaire : l'auteur.ice ayant procédé à des faits de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (*L. 1152-5 du Code du travail*).
- Sanctions civiles :
  - Dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi,
  - Nullité du licenciement le cas échéant.
- Sanctions pénales :
  - le harcèlement moral provoquant une dégradation des conditions de travail est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (*L. 222-33-2 du Code pénal*).

### **Les textes à connaître :**

#### Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet 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 professionnel.

#### Article L1152-2

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.

#### Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.