

SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT : COMMENT RÉAGIR ?

L'employeur a une **obligation de sécurité** à l'égard des salariés : il doit par conséquent mettre en place des mesures de prévention et faire cesser les agissements de harcèlement dès qu'il en a connaissance.

Comment réagir ? Quelles preuves réunir ? Quelle réaction adopter ? Quelle sanction infliger ? L'employeur doit avoir les bons réflexes.

1

1 – Qu'entend-t-on par harcèlement ?

- Le **harcèlement moral** consiste en des agissements répétés subis par le salarié 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 L1152-1 du code du travail](#)).
- Le **harcèlement sexuel** consiste en des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué 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.

Est assimilé à du 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 tiers ([article L1153-1](#)).

- Les faits de harcèlement (moral ou sexuel) sont également réprimés par le Code pénal.

2 – Les obligations légales de l'employeur

- **Une obligation de prévention** : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du salarié ([art. L4121-1](#)) : faire figurer dans le règlement intérieur les dispositions relatives au harcèlement et aux agissements sexistes, informer par tout moyen (publication sur l'intranet, remise de document, affichage ...) les salariés sur les sanctions pénales applicables ; lorsqu'il existe un CSE, un référent harcèlement sexuel doit être désigné ; cette liste d'obligations n'étant pas exhaustive.

 L'employeur n'est pas exonéré de toute responsabilité parce qu'il a pris les mesures nécessaires pour faire cesser une situation de harcèlement : c'est une circonstance nécessaire mais pas suffisante. Il doit également avoir pris toutes les mesures de prévention légales prévues par les [articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail](#) ([Cass. soc. 1^{er} juin 2016 n°14-19702](#)).

- **Une obligation d'action immédiate** : Dès lors que le harcèlement est démontré, l'employeur doit réagir et prendre des mesures immédiates ([Cass. soc. 22 septembre 2016 n°15-14005](#)). A défaut d'agir, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est caractérisé et le salarié est en droit de demander réparation. A contrario, la responsabilité de l'employeur ne sera pas engagée s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention et si, informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il a immédiatement pris les mesures propres à le faire cesser ([Cass. soc. 1^{er} janvier 2016 n°14-19702](#) ; [5 octobre 2016 n°15-20140](#)).
- Mais l'employeur doit préalablement s'assurer de détenir toutes les preuves des agissements de harcèlement, par précaution, dans l'hypothèse où le salarié harceleur contesterait sa sanction devant le Conseil de prud'hommes.

3 – Quelles preuves ?

- L'employeur doit réunir les preuves des faits qui lui sont signalés (attestations de victimes et/ou de témoins et tous éléments démontrant l'existence de tels faits).
- Il est recommandé de diligenter une **enquête interne** pour recueillir les preuves utiles.

Dans une décision récente, la Cour de cassation a jugé qu'un 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 produire en justice le rapport d'une enquête interne effectuée par le responsable des ressources humaines, contenant les comptes-rendus d'entretiens des salariés victimes de harcèlement, peu important que le salarié auteur des faits n'ait pas été interrogé, ni l'ensemble des salariés témoins, et que le CHSCT n'ait pas été informé ou saisi ([Cass. soc. 1^{er} juin 2002 n°20-22058](#) ; [Cass. soc. 29 juin 2022, n°21-11437](#)).

- **Cette enquête peut également être confiée à un tiers**. Il a été jugé que son compte-rendu ne peut être écarté au motif que le salarié auquel des faits de harcèlement sont reprochés n'a pas été informé de la mise en œuvre de cette enquête ni entendu dans le cadre de celle-ci ([Cass. soc. 17 mars 2021 n°18-25597](#)).

4 – Quelles sanctions ?

- L'employeur exerce son **pouvoir disciplinaire** et prend toutes dispositions nécessaires pour mettre un terme aux faits de harcèlement et les sanctionner ([articles L1152-4 et L1152-5](#) pour le harcèlement moral ; [L1153-5](#) pour le harcèlement sexuel).
 - Le **harcèlement sexuel** dont se rend coupable un salarié constitue une faute grave justifiant un licenciement ([Cass. soc. 24 septembre 2008 n°06-46517](#)) a fortiori si le harceleur est le responsable hiérarchique ([Cass. soc. 5 mars 2002 n°00-40717](#) ; [13 juillet 2017 n°16-12493](#)).
- La **faute grave** est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle entraîne la perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement et peut justifier une mise à pied conservatoire, mesure dont le prononcé n'est toutefois pas obligatoire.
- S'agissant du **harcèlement moral**, la faute grave est généralement admise ([Cass. soc. 24 octobre 2012 n°11-20085](#)) mais la sanction dépend des faits constatés, une appréciation qui n'est pas toujours aisée. A titre d'exemple, la faute grave a été retenue à l'égard d'un chef d'atelier qui insultait et harcelait un salarié pour le pousser à la démission, ou à l'égard d'un responsable de service qui avait un comportement humiliant à l'égard de ses collaborateurs. En revanche, la Cour de cassation, en présence de méthodes de gestion managériales autoritaires et inappropriées, a retenu la cause réelle et sérieuse de licenciement mais pas la faute grave.
 - La faute du salarié harceleur peut être écartée si ses méthodes managériales constitutives d'un harcèlement ont été partagées et encouragées par sa hiérarchie ([Cass soc. 12 juillet 2022 n°20-22857](#)).
 - Rappelons enfin que le salarié victime de harcèlement, sexuel ou moral, peut choisir de diriger sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'il a subi, contre l'auteur du harcèlement. En effet, la responsabilité de l'employeur n'est pas exclusive de la **responsabilité personnelle de l'auteur** pour ses agissements constitutifs de harcèlement. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt rendu au visa de l'article L4122-1 du code du travail, lequel précise qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin de la santé et de la sécurité des autres personnes concernées par ses actes ([Cass. soc. 19 mai 2010 n°09-42079](#)).

3

Le 6 janvier 2023

Nathalie Lailier

Avocate au Barreau de Caen
Spécialiste en droit du travail,
droit de la sécurité sociale et de la protection sociale