



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Harcèlement moral au travail

Vérfifié le 31 mars 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé de la justice

Le harcèlement moral est un délit. Il entraîne la dégradation des conditions de travail. Il est puni dans le secteur privé comme dans le secteur public. La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires.

Dans le secteur privé

Dans le secteur privé, vous avez plusieurs types de recours pour vous défendre contre le harcèlement moral. Votre employeur a l'obligation de mener des actions de prévention contre de tels comportements.

Définition

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Si vous êtes victime de harcèlement moral, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez salarié, stagiaire ou apprenti.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits.

Prévenir son employeur

Votre employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral.

Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral, et collaborer avec les représentants du personnel et, s'il existe, le **comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

La **médecine du travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>) peut aussi participer à la prévention du harcèlement moral dans l'entreprise.

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où 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.

Recours

Pour vous défendre, vous avez le droit de recourir à l'une des procédures suivantes ou à plusieurs d'entre elles en même temps.

Alerter le CSE et les représentants du personnel

En cas de harcèlement moral, vous pouvez prévenir les représentants du personnel qui pourront vous aider dans toutes vos démarches.

Vous pouvez aussi prévenir le comité économique et social (CSE), s'il existe, qui dispose d'un droit d'alerte pour prévenir l'employeur de tout cas de harcèlement moral.

Alerter l'inspection du travail

En cas de harcèlement, vous pouvez le signaler à l'inspection du travail. L'agent de contrôle va vérifier si les faits signalés constituent un harcèlement. Si cela semble être le cas, l'agent pourra être amené à réaliser une enquête. Après enquête, si l'inspecteur du travail constate une infraction, il informe le Procureur de la République.

Où s'adresser ?

- **Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte)** [🔗 \(https://dreetts.gouv.fr/\)](https://dreetts.gouv.fr/)

Médiation

Vous pouvez aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les 2 parties.

Plusieurs professionnels proposent ce type de services. Vous pouvez vous renseigner auprès de votre employeur.

Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties. Il leur soumet par écrit des propositions en vue de mettre fin au harcèlement : un changement de poste pour l'auteur des faits par exemple.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur doit vous informer de la manière de faire valoir vos droits en justice.

Saisir le conseil des prud'hommes

Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) pour obtenir réparation du préjudice subi. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages...

Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour saisir le conseil de prud'hommes.


La procédure aura lieu contre votre employeur, et ce même si ce n'est pas lui l'auteur direct du harcèlement. Dans ce dernier cas, votre employeur sera jugé pour ne pas vous avoir protégé contre le harcèlement. Il peut aussi être poursuivi pour licenciement abusif (si vous avez dénoncé des faits de harcèlement).

Saisir le juge pénal

Vous pouvez aussi poursuivre au pénal l'auteur direct du harcèlement.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte aux prud'hommes contre votre employeur. Par exemple, vous poursuivez votre employeur aux prud'hommes, et l'auteur du harcèlement (collègue, responsable hiérarchique, représentant syndical, client, fournisseur ...) au pénal.

La victime d'un harcèlement moral peut porter plainte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1435>) dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...). La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du même auteur. Et ce même si le harcèlement dure depuis plusieurs années.

 **A noter** : tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Saisir le Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits.

Il faut contacter le délégué local du Défenseur des droits le plus proche de chez vous.

Où s'adresser ?

- Délégué territorial du Défenseur des droits  (<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/deleques>)

Sanctions encourues

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'employeur et celles prises par la justice.

Sanction prises par l'employeur

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) prises par l'employeur : mutation, mise à pied voire licenciement.

Sanctions prises par la justice

Le harcèlement moral est un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à :

- 2 ans de prison
- et 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à vous verser des dommages-intérêts (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1422>) (préjudice moral, frais médicaux...)

Dans le secteur public

Dans le secteur public, vous avez plusieurs types de recours pour vous défendre contre le harcèlement moral. Votre administration a l'obligation de mettre en place une politique de prévention contre de tels comportements.

Définition

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Si vous êtes victime de harcèlement moral dans le secteur public, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez fonctionnaire titulaire, contractuel ou stagiaire.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique avec l'auteur des faits.

Prévenir son employeur

Votre administration a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement moral.

Elle doit porter à la connaissance de ses agents les dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral. Elle doit collaborer avec le comité social et économique (CES) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où 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.

Recours

Pour vous défendre, vous avez le droit de recourir à l'une des procédures suivantes ou à plusieurs d'entre elles en même temps.

Faire un signalement

Vous pouvez utiliser le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans la fonction publique. Ce dispositif doit être mis en place dans chaque administration au plus tard le 1^{er} mai 2020. Il prévoit des procédures appropriées pour recueillir des signalement et orienter l'agent qui se déclare victime ou témoin.

Le chef de service doit informer l'agent placé sous son autorité de l'existence du dispositif de signalement, de son mode d'utilisation. et des procédures qu'il prévoit.

Le dispositif doit garantir la stricte confidentialité des informations transmises par la victime ou le témoin lors du traitement du signalement.

Alerter le CHSCT et les représentants du personnel

Vous pouvez aussi prévenir :

- les représentants du personnel, ils pourront vous aider dans toutes vos démarches.
- ou le CHSCT, s'il existe. Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de prévenir l'administration de tout cas de harcèlement moral.

Médiation

Vous pouvez aussi engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les 2 parties.

Plusieurs professionnels proposent ce type de services. Vous pouvez vous renseigner auprès de votre employeur.

Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties. Il leur soumet par écrit des propositions en vue de mettre fin au harcèlement : un changement de poste pour l'auteur des faits par exemple.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur doit vous informer de la manière de faire valoir vos droits en justice.

Saisir le tribunal administratif

Vous pouvez poursuivre votre administration devant le tribunal administratif (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2025>) et demander réparation de votre préjudice. Vous devez présenter des preuves directes ou indirectes de ce harcèlement : mails, témoignages...

Pour cela, vous devez d'abord saisir votre administration pour lui demander d'agir (sanctions contre un supérieur...). Votre administration pourra alors être jugée, le cas échéant, pour ne pas vous avoir protégé contre le harcèlement.

Si votre administration refuse d'agir ou ne vous répond pas, vous pouvez saisir le tribunal administratif. Vous pouvez aussi poursuivre votre administration si vous avez été sanctionné pour avoir dénoncé un cas de harcèlement.

Vous devez saisir le tribunal dans un certain délai, qui varie selon la situation :

- si l'administration a pris une décision explicite, vous avez 2 mois après la notification (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) de la décision concernée (refus de sanction d'un supérieur, sanction pour dénonciation...) pour saisir le tribunal,
- si l'administration ne vous a pas répondu dans un délai de 2 mois, vous devez saisir le tribunal administratif dans un délai de 4 mois après la réception de votre demande par votre administration.


Saisir le juge pénal

Vous pouvez aussi poursuivre au pénal l'auteur direct du harcèlement.

Cette plainte peut venir en complément d'une plainte contre votre administration. Par exemple, vous pouvez poursuivre votre administration devant le tribunal administratif et l'auteur des faits au pénal.

La victime peut porter plainte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1435>) dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement (derniers propos tenus, dernier mail...). La justice prendra alors en compte tous les faits de harcèlement venant du même auteur. Et ce, même si le harcèlement dure depuis plusieurs années.

En tant que victime, vous pouvez bénéficier de la protection fonctionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>).

 **A noter** : tout syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

Saisir le Défenseur des droits

Si le harcèlement moral vous paraît motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits par la loi, comme par exemple la couleur de la peau, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle, vous pouvez aussi saisir le Défenseur des droits.

Il faut contacter le délégué local du Défenseur des droits le plus proche de chez vous.

Où s'adresser ?

- Délégué territorial du Défenseur des droits  (<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/deleques>)

Sanctions encourues

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'administration et celles prises par la justice.

Sanctions prises par l'administration

Un agent public coupable de harcèlement risque des sanctions disciplinaires (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N102>) : déplacement d'office, radiation du tableau d'avancement, voire révocation...

Sanctions prises par la justice

Le harcèlement moral est un délit puni d'une peine pouvant aller jusqu'à :

- 2 ans de prison
- et 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à vous verser des dommages-intérêts (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1422>) (préjudice moral, frais médicaux...)

Textes de loi et références

- Code pénal : articles 222-33-2 à 222-33-2-2  (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282)
Peines encourues
- Code du travail : article L1152-2  (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900819>)
Protection des salariés du secteur privé
- Code du travail : articles L2312-11 à L2312-16  (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA0000035609768/>)
Attributions du CSE
- Code du travail : articles L1154-1 et L1154-2  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177847&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Procédure judiciaire
- Code du travail : articles L1155-1 à L1155-2  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177848&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Non-discrimination d'une victime de harcèlement
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : article 6 quinquies  (<http://legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006366488&cidTexte=LEGITEXT000006068812>)
Protection des agents publics
- Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail (PDF - 0)  (https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=6209)

Services en ligne et formulaires

- Signaler un harcèlement sexuel ou sexiste (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R50241>)
Service en ligne

Pour en savoir plus

- Aide aux victimes  (<http://www.interieur.gouv.fr/A-votre-service/Ma-securite/Aide-aux-victimes>)
Ministère chargé de l'intérieur