



Comment les entreprises peuvent respecter leurs obligations contre le harcèlement

Actualité législative publié le 01/06/2025, vu 240 fois, Auteur : [Juris Mestra](#)

Le harcèlement moral au travail se caractérise par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié.

Le harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, constitue une atteinte grave aux droits fondamentaux des salariés. **Le Code du travail impose aux employeurs une obligation de prévention et de protection contre ces agissements.** La *loi n° 2018-771* du 5 septembre 2018 a renforcé ces obligations, notamment en instaurant la désignation obligatoire de référents harcèlement dans certaines entreprises.

Au-delà des obligations légales, la mise en place de formations spécifiques et de procédures internes permet de créer un **environnement de travail sain et respectueux**. Cet article examine les dispositifs que les entreprises doivent mettre en œuvre pour se conformer à la législation et garantir la sécurité de leurs salariés.

L'importance d'une formation référent harcèlement en entreprise

La **désignation d'un référent harcèlement au sein de l'entreprise ne suffit pas à elle seule** à prévenir les situations de harcèlement. Il est essentiel que ce référent bénéficie d'une formation adéquate pour exercer efficacement ses missions. Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour identifier les situations à risque, écouter et accompagner les victimes, et mettre en place des actions de prévention.

Une **formation spécialisée pour référent harcèlement** offre un cadre structuré pour comprendre les enjeux du harcèlement au travail. Elle aborde les aspects juridiques, psychologiques et organisationnels liés à ces situations. En formant les référents, les entreprises s'assurent que ces derniers sont en mesure de jouer pleinement leur rôle dans la prévention et la gestion des cas de harcèlement.

De plus, la formation des référents contribue à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise à la **problématique du harcèlement**. Elle favorise une culture d'entreprise basée sur le respect et la bienveillance. En investissant dans la formation, les employeurs démontrent leur engagement à lutter contre le harcèlement et à promouvoir un environnement de travail sain.

Lutte contre le harcèlement sexuel : une nouvelle obligation de désigner un référent pour certaines entreprises

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite "loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel", a introduit de nouvelles obligations pour les entreprises en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. **Depuis le 1er janvier 2019**, toutes les entreprises disposant d'un comité social et économique (CSE) doivent désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE.

En outre, les entreprises employant au moins 250 salariés ont l'obligation de désigner un référent supplémentaire, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de **lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. Cette mesure vise à renforcer la prévention et à offrir un point de contact identifié pour les salariés confrontés à de telles situations.

La désignation de ces référents constitue une étape importante dans la mise en place d'une politique de prévention efficace. Elle permet de structurer les actions de l'entreprise en matière de lutte contre le harcèlement et d'assurer une prise en charge appropriée des situations signalées.

Comment caractériser le harcèlement moral au travail ?

Le harcèlement moral au travail se caractérise par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Cette définition, issue de l'*article L. 1152-1 du Code du travail*, souligne l'importance de la répétition des actes et de leurs conséquences sur le salarié.

Les comportements constitutifs de harcèlement moral peuvent prendre diverses formes : **remarques désobligeantes, critiques injustifiées, isolement, surcharge de travail, ou encore entraves à l'expression**. Il n'est pas nécessaire que l'auteur des faits ait eu l'intention de nuire ; l'impact sur le salarié suffit à caractériser le harcèlement.

La jurisprudence reconnaît également que le harcèlement moral peut résulter d'une série d'agissements apparemment anodins pris isolément, mais qui, par leur accumulation, créent un environnement hostile pour le salarié. Il est donc essentiel pour l'employeur de rester vigilant face aux signaux faibles et de prendre en compte les plaintes ou les alertes émises par les salariés.

Que doit faire l'employeur en cas de harcèlement moral au travail ?

Lorsqu'un employeur est informé d'une situation de harcèlement moral, il doit agir rapidement pour faire cesser les agissements et protéger la santé des salariés. Cette obligation découle de l'*article L. 1152-4 du Code du travail*, qui impose à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral.

L'employeur doit mener une enquête interne pour établir les faits, en garantissant la

confidentialité et l'impartialité du processus. Si les faits sont avérés, des mesures disciplinaires appropriées doivent être prises à l'encontre de l'auteur du harcèlement. Par ailleurs, l'employeur doit accompagner la victime, notamment en lui proposant un soutien psychologique ou un aménagement de ses conditions de travail.

Le manquement à ces obligations peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur, ainsi que celle de l'auteur des faits. Il est donc crucial de mettre en place des procédures claires et efficaces pour traiter les situations de harcèlement moral.

Le mot de la fin

La lutte contre le harcèlement au travail constitue une responsabilité majeure pour les employeurs. Au-delà des obligations légales, il s'agit de garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé pour tous les salariés.

La désignation de référents formés, la mise en place de procédures internes et la sensibilisation des équipes sont autant d'actions essentielles pour prévenir et traiter les situations de harcèlement. En agissant de manière proactive, les entreprises protègent non seulement leurs salariés, mais renforcent également leur cohésion interne et leur performance globale.