

# FICHE PRATIQUE POUR LES EMPLOYEURS



## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

### CONTEXTE & ENJEUX

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à la dignité, à la santé physique ou mentale de la personne ou de compromettre son avenir professionnel.

👉Cette définition ne requiert pas nécessairement une altération avérée de la santé : la jurisprudence rappelle que la reconnaissance d'un harcèlement moral n'est pas conditionnée à la preuve d'une dégradation de l'état de santé.

⚖️ Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes constituent une autre dimension, régie par des dispositions spécifiques du Code du travail et du Code pénal.

👉 Le harcèlement au travail engage la responsabilité de l'employeur tant sur le plan civil que pénal. L'employeur a une obligation de prévention et de réaction.

📊 Les chiffres disponibles montrent que ces situations restent fréquentes dans le monde professionnel, y compris dans les entreprises de travaux publics.

### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET LEVIERS DE PRÉVENTION

#### ⚠️ Obligations légales

- Assurer la protection de la santé physique et mentale des salariés (obligation générale de sécurité).
- Mettre en œuvre des actions de prévention, d'information et de formation sur les risques psychosociaux, incluant le harcèlement.
- Traiter tout signalement de faits présumés avec sérieux, diligence, confidentialité et impartialité.
- Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation avérée de harcèlement.
- Le harcèlement moral est encadré par les articles L.1152-1 et suivants du Code du travail.

### Bonnes pratiques / leviers à activer

#### ⌚ Axe

- Sensibilisation & formation
- Instances internes
- Dispositifs de signalement
- Accompagnement
- Suivi & audit
- Culture d'entreprise

#### ⚡ Exemples / actions possibles

- Sessions régulières pour dirigeants, managers, encadrement de chantier, salariés, CSE
- Mise en place d'un référent harcèlement / cellule de veille
- Procédure claire, écrite, accessible et confidentielle
- Écoute, médiation, appui du service de santé au travail
- Vigilance sur les signaux faibles, enquêtes internes, suivi post-signalement
- Promotion du respect, du dialogue et de l'exemplarité managériale

# LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT : UN DISPOSITIF OBLIGATOIRE DANS CERTAINS CAS

## Dans quels cas un référent est-il obligatoire ?

En tant que DRH d'une entreprise de travaux publics, il est essentiel de distinguer deux obligations distinctes prévues par le Code du travail :

1.  Dans toutes les entreprises dotées d'un CSE  
→ Le CSE doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres.

2.  Dans les entreprises d'au moins 250 salariés  
→ L'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Ces deux référents peuvent être différents et ont des rôles complémentaires.

 Même en dessous de ces seuils, la désignation volontaire d'un référent est fortement recommandée comme bonne pratique de prévention.



## Rôle du référent harcèlement (côté employeur)

Le référent harcèlement est un acteur de prévention, et non un enquêteur judiciaire.

Ses missions principales peuvent inclure :

-  Informer les salariés sur les comportements prohibés et les dispositifs existants.
-  Orienter les personnes qui s'estiment victimes ou témoins vers les bons interlocuteurs internes ou externes.
-  Participer à la prévention via des actions de sensibilisation.
-  Contribuer à l'amélioration des procédures internes de signalement.
-  Faire remonter, de manière anonymisée si nécessaire, les situations à risque à la direction ou au CSE.



## Qualités attendues du référent

-  Neutralité, discrétion et respect de la confidentialité.
-  Capacité d'écoute et posture bienveillante.
-  Connaissance du cadre réglementaire et des procédures internes.
-  Légitimité au sein de l'entreprise.
-  Capacité à orienter sans juger ni minimiser les faits.



## Bonnes pratiques de mise en œuvre (TP)

-  Formaliser la désignation du référent (note interne, affichage, livret d'accueil).
-  Former le référent (cadre juridique, posture, limites du rôle).
-  Communiquer clairement son rôle auprès des équipes, y compris sur les chantiers.
-  Articuler son action avec la direction, le CSE, les managers et le service de santé au travail.
-  Rappeler que le référent ne remplace pas la responsabilité de l'employeur.

## REPÉRAGE : SIGNES & INDICES QUI DOIVENT ALERTER

Certains indicateurs peuvent suggérer une situation de harcèlement :

- Isolement du salarié, exclusion des réunions ou décisions.
- Critiques injustifiées, reproches constants, humiliations.
- Intensification excessive ou désorganisée de la charge de travail.
- Suppression progressive des responsabilités, dévalorisation.
- Menaces, intimidations, pressions.
- Troubles du sommeil, stress, absentéisme, mal-être.
- Retrait social, peur d'aller au travail.

## QUE FAIRE EN CAS DE SIGNALLEMENT OU DE SUSPICION ?

- Accuser de réception du signalement et en assurer la traçabilité.
- Analyser la situation avec discernement et neutralité.
- Mettre en place une enquête interne respectant confidentialité et impartialité.
- Protéger immédiatement les personnes concernées (mesures conservatoires si nécessaire).
- Prendre des mesures disciplinaires adaptées si les faits sont établis.
- Assurer le suivi et le rétablissement d'un climat de travail sain.
- Ajuster, si besoin, les pratiques managériales et l'organisation.

## RESSOURCES & PARTENAIRES UTILES

- 👉 Harcèlomètre – [outil pédagogique du SAF](#).
- 👉 Harcèlomètre des stages – [outil développé par Coralie Rocha \(CLEE – académie de Créteil / Seine-et-Marne\)](#).
- 👉 DREETS Île-de-France – [guides et supports sur la prévention des risques psychosociaux](#).
- 👉 Ministère du Travail / Travail-Emploi – [ressources officielles sur le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes](#).
- 👉 France Victimes – [information juridique, accompagnement et orientation des victimes](#).

*Message clé employeur (TP) : la prévention du harcèlement repose sur une organisation claire, des interlocuteurs identifiés et une posture exemplaire de l'encadrement. Le référent est un levier structurant, mais la responsabilité finale demeure celle de l'employeur.*