

L'employeur a une obligation de prévention des risques et de protection de la santé physique et psychique des salariés. A ce titre, il doit, en cas de suspicion, s'assurer de la matérialité des faits via une [enquête interne](#) le plus souvent, puis prendre des mesures pour faire cesser les agissements constitutifs de harcèlement et les sources de RPS.

Mesures à prendre quand les faits de harcèlement sont avérés

Envers l'auteur

L'employeur a deux options quant aux mesures à prendre envers l'auteur de harcèlement :

- il peut maintenir son contrat de travail : il devra alors **éloigner l'auteur** de harcèlement de sa victime et lui imposer **des formations ou du coaching** pour que cela ne se reproduise pas avec d'autres salariés. Il peut également prononcer une **sanction disciplinaire** ;
- il peut le **licencier**. Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel peuvent caractériser une **faute grave**.

La loi n'impose pas à l'employeur de prendre une sanction envers un salarié responsable de harcèlement. Cela dit, le harcèlement constitue une faute, et il semble difficilement justifiable pour l'employeur de ne pas sanctionner une faute d'une telle gravité.

A fortiori, la loi n'impose pas la rupture du contrat de travail du harceleur. En pratique, cette option est fortement recommandée pour plusieurs raisons :

- si le harceleur renouvelle ses agissements avec d'autres salariés, la **responsabilité de l'employeur** sera pleinement engagée. Le licenciement en cas de harcèlement n'est pas qu'une sanction, c'est avant tout une mesure efficace de protection des salariés ;
- le **collectif de travail** risque d'être fortement ébranlé si le harceleur reste membre du personnel de l'Ogec et est simplement changé de service ou d'établissement, la confiance envers l'employeur peut en être durablement affectée ;
- d'un point de vue pratique, il est souvent **difficile de mettre à distance deux salariés** dans des établissements scolaires qui sont généralement de taille modeste.

Si le salarié remet en cause le bien-fondé de son licenciement aux Prud'hommes, l'employeur devra le justifier en produisant le rapport de l'enquête contenant des **témoignages non-anonymes**.

Envers la victime

L'employeur peut aussi prendre des mesures en faveur du salarié victime de harcèlement : il peut notamment lui proposer un **soutien psychologique** en interne ou par un prestataire, ou lui proposer un **aménagement temporaire de son poste ou de ses horaires de travail**. Il est dans tous les cas important que l'employeur, le supérieur hiérarchique et le service RH suivent ce salarié durant un certain temps.

Dans les faits, le salarié victime de harcèlement est bien souvent placé en **arrêt maladie** par son médecin. Une attention toute particulière devra donc être portée à l'organisation de son retour. De plus, une visite médicale de reprise est obligatoire si l'arrêt maladie a duré plus de 30 jours. En dehors de ce cadre, le salarié peut également être orienté vers le **médecin du travail**, qui a comme mission la protection de la santé des salariés.

Envers la collectivité

Enfin, l'employeur a également une obligation de prévention du harcèlement et plus largement des RPS. Il doit donc prendre des mesures pour éviter que de tels comportements ne se produisent à nouveau :

- **formation** à destination des managers,
- actions de **sensibilisation** pour les salariés,
- **changement d'organisation** du service ou de l'équipe concernée (recrutement, changement de la répartition de la charge de travail, redéfinition des périmètres de chacun et des règles de fonctionnement, ...),
- **suivi de l'équipe au long cours**, éventuellement par un tiers.

Mesures à prendre quand les faits ne relèvent pas de harcèlement

La protection de la santé physique et psychique des salariés va bien au-delà des seuls cas de harcèlement. Il est possible que l'enquête conclut à des **dysfonctionnements pouvant être facteurs de RPS** : carences managériales, charge de travail trop ou pas assez importante, conflits enkystés, mauvaise définition des périmètres de chacun, ...

L'employeur doit alors prendre des mesures :

- **formation** à destination des managers,
- **révision des méthodes de travail et du fonctionnement des services ou équipes**,
- **médiation** par un tiers dans les cas de conflit.

Mesures en cas de dénonciation calomnieuse

La personne qui dénonce des faits de harcèlement ou d'atteinte à la personne ne peut pas être sanctionnée pour cela, sauf en cas de mauvaise foi manifeste. Ainsi, s'il est prouvé que le lanceur d'alerte a menti en toute connaissance de cause, l'employeur peut le **sanctionner**, y compris en le **licenciant pour faute grave**. La victime de ses propos pourra également porter plainte au pénal pour dénonciation calomnieuse.

Pour établir la faute, il faut démontrer que ce dernier n'ignorait pas le **caractère mensonger** de ses allégations. La mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis

Textes de référence : [C. trav., art. L. 4121-1](#) ; [C. trav., art. L. 1152-1 à 1152-6](#) ; [C. trav., art. L. 1153-1 à 1153-6](#) ; [C. trav., art. L. 2312-59](#) ; [C. trav., art. L. 2314-1](#) ; [C. trav., art. R. 4624-31](#) ; [Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail](#) ;

