

Le harcèlement moral ou sexuel dans la fonction publique et le secteur privé : législation - prévention - sanctions pénales - rôle du CHSCT - défense des salariés

10 août 2017

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements malveillants et répétés à l'égard d'un subordonné ou d'un collègue, en vue de dégrader ses conditions de travail et de le déstabiliser.

Le harcèlement sexuel se définit par le fait d'abuser de l'autorité conférée par des fonctions de travail pour tenter d'obtenir une faveur sexuelle par contrainte, ordre ou pression.

Dispositions législatives

Les principales dispositions législatives et réglementaires qui déterminent le harcèlement moral et sexuel dans le secteur privé et la fonction publique sont :

- [Articles L 1152-1 à 6, L1153-1 à 6, L 1154-1 et 2, L 1155-1 à 4](#) du Code du Travail
- [Article 222-33-2 du Code Pénal](#) sur le harcèlement moral
- [Article 222-33 du Code Pénal](#) sur le harcèlement sexuel
- [Loi 83-634 du 13 juillet 1983 – articles 6 ter et quinquies](#) portant droits et obligations des fonctionnaires – sur le principe d'interdiction du harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique
- [Loi 2002-73 du 17 janvier 2002](#) – article 178 – de modernisation sociale
- [Loi 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- [Accord patronal et syndical du 26 mars 2010](#) sur le harcèlement et la violence au travail
- [Loi 2010-769 du 9 juillet 2010](#) relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants

- [Arrêté du 23 juillet 2010](#) portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail
- [Loi 2012-954 du 6 août 2012](#) relative au harcèlement sexuel
- [Circulaire 2012-15/E8 du 7 août 2012](#) droit pénal et de procédure pénale de la loi 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- [Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012](#) relative au harcèlement et à l'application de la Loi 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- [Loi 2013-660 du 22 juillet 2013 – article 26](#) – relative à l'enseignement supérieur et à la recherche et instituant la protection des stagiaires contre le harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel
- [Circulaire N°SE1 2014-1 du 4 mars 2014](#) relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- [Ordonnance 2014-699 du 26 juin 2014](#) portant simplification et adaptation du droit du travail et modifiant les obligations d'affichage des sanctions pénales
- [Loi 2014-873 du 4 août 2014 – articles 40 et suivants](#) – pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Les décisions de la jurisprudence

- [Arrêt N°00-40717 de la Cour de cassation du 5 mars 2002](#) indiquant que constituent un harcèlement sexuel les agissements de la personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
- [Arrêt N°00-16535 de la Cour de Cassation du 11 avril 2002](#) indiquant que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat
- [Arrêt N°05-43914 de la Cour de Cassation du 21 juin 2006](#) indiquant l'obligation de protection d'un salarié par son employeur en cas de harcèlement moral
- [Arrêt N°06NC01324 de la Cour administrative d'appel de Nancy du 2 août 2007](#) précisant que les faits de harcèlement moral définis à l'article 6 quinquies de la loi n° 83-637 du 11 juillet 1983 sont au nombre des agissements ouvrant droit, pour les fonctionnaires qui en sont victimes, au bénéfice de la protection fonctionnelle.
- [Décision N°08NC00608 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 7 janvier 2010](#) précisant que l'affectation d'un employeur public d'un agent dans un emploi inadapté à son grade peut constituer un élément de harcèlement moral
- [Arrêt N°08-42616 de la Cour de Cassation du 28 janvier 2010](#) précisant que le harcèlement moral envers un salarié est constitué indépendamment de l'intention de son auteur

- [Arrêt N°08-40144 de la Cour de Cassation du 3 février 2010](#) sur l'obligation de sécurité et de résultat d'un employeur en cas de violence physique ou morale sur un salarié
- [Arrêt N°308974 du Conseil d'État du 12 mars 2010](#) indiquant que des agissements répétés de harcèlement moral peuvent permettre à un agent public qui en est l'objet d'obtenir la protection fonctionnelle
- [Arrêt N°08-43152 de la Cour de cassation du 26 mai 2010](#) considérant qu'il résulte de l'article L1152-1 du Code du travail que les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période. Ainsi, encourt la cassation l'arrêt qui se fonde sur la brièveté de la période pendant laquelle les agissements laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral se sont produits pour rejeter la demande de dommages-intérêts à ce titre.
- [Arrêt N°321225 Conseil d'État du 11 juillet 2011](#) indiquant qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.
- [Arrêt N°10-15623 de la Cour de Cassation du 20 octobre 2011](#) indiquant que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.
- [Arrêt N°09-72672 de la Cour de Cassation du 19 octobre 2011](#) rattachant des faits de harcèlement sexuel commis hors temps et lieu de travail à la vie professionnelle du salarié
- [Décision N°10BX02778 de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 2 novembre 2011](#) indiquant que l'agent public doit soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral. L'administration peut produire le cas échéant une argumentation démontrant que les agissements en cause sont étrangers à tout harcèlement moral. Le juge administratif peut en cas de doute, ordonner toute mesure d'instruction utile.
- [Arrêt N°10-82266 de la Cour de Cassation du 6 décembre 2011](#) précisant que le délit de harcèlement moral existe même sans l'existence d'un pouvoir hiérarchique ni le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime
- [Arrêt de la Cour de Cassation N°10-20935 du 19 janvier 2012](#) indiquant que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures sanctionnant le harceleur pour faire cesser ces agissements.
- [Décision N°11DA00969 de la Cour administrative d'appel de Douai du 16 mai 2012](#) indiquant qu'en cas de harcèlement moral, un employeur public qui ne prend pas les mesures adéquates pour les faire cesser commet une faute de service
- [Arrêt N° 10-28345 de la Cour de Cassation du 6 juin 2012](#) indiquant qu'une dénonciation mensongère des faits inexistants de harcèlement moral d'un salarié justifie son licenciement pour faute grave

- [Arrêt N°10-27694 de la Cour de Cassation du 6 juin 2012](#) précisant, qu'en cas de harcèlement moral, les obligations de l'employeur résultant des articles L1152-4 et L1152-1 du Code du Travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents et peut ouvrir droit à des réparations spécifiques pour le salarié qui en apporte la preuve.
- [Arrêt N°11-88114 de la Cour de Cassation du 11 juillet 2012 précisant le rejet de transmission d'une QPC au Conseil Constitutionnel](#) et indiquant que le délit de harcèlement moral est conforme à la Constitution. Ainsi, les faits commis doivent présenter un caractère répété et avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne harcelée, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- [Arrêt N°11-26560 de la Cour de Cassation du 20 février 2013](#) indiquant qu'un salarié victime de harcèlement moral sur son lieu de travail est fondé à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, dans la mesure où son état moral et physique a été affecté.
- [Arrêt N°12-15177 de la Cour de Cassation du 10 juillet 2013](#) indiquant que les faits de harcèlement moral invoqués par un salarié à l'encontre de son employeur doivent être pris en compte dans leur ensemble par le juge afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral
- [Arrêt N°362495 du Conseil d'État du 15 janvier 2014](#) précisant que le juge de cassation exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur la notion de harcèlement sexuel figurant à l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Arrêt N°13-18362 de la Cour de Cassation du 22 octobre 2014](#) considérant qu'en cas suspicion de harcèlement moral, le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.
- [Arrêt N°13-18603 de la Cour de Cassation du 11 mars 2015](#) indiquant que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ainsi, un employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.
- [Décision N°14NT00886 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 21 mai 2015](#) précisant que les faits de harcèlement moral dans la fonction publique, définis à l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, sont au nombre des agissements ouvrant droit, pour les fonctionnaires qui en sont victime, au bénéfice de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la même loi
- [Arrêt N°393766 du Conseil d'État, en référé, du 2 octobre 2015](#) indiquant que le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un fonctionnaire une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L521-2 du code de justice administrative.
- [Arrêt N°14-80455 de la Cour de cassation du 26 janvier 2016](#) a précisé que le délit de harcèlement moral ne suppose pas, pour être caractérisé, une répétition de plusieurs faits de

harcèlement de nature différente mais peut être également consommé par l'accomplissement d'un fait de nature unique, dès lors que celui-ci est répété dans le temps.

- [Arrêt N°13MA02680 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 23 février 2016](#) indiquant la circonstance que les poursuites pénales pour harcèlement moral sur un agent public se soient achevées par un non-lieu, ne fait pas obstacle à la saisine de la juridiction administrative par l'agent concerné pour les mêmes faits.

- [Arrêt N°16-10463 de la Cour de cassation du 8 juin 2017](#) précisant que le fait, pour un salarié, d'adopter à l'égard de ses subordonnés des attitudes humiliantes à l'origine de souffrances au travail, peut permettre de déduire que ces agissements sont constitutifs de harcèlement moral.

La définition du harcèlement moral et sexuel

Pour les salariés de droit privé, [les articles L1152-1 et L1153-1 du Code du Travail](#) précise :

Aucun salarié ne doit subir des faits ou agissements :

- répétés de harcèlement moral 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

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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

Pour les agents de la fonction publique, la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, [l'article 6 ter](#) indique :

Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en 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

De plus, [l'article 6 quinquies](#) prévoit :

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral
- Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements
- Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. **Ces dispositions sont applicables aux agents non titulaires de droit public.**

[L'arrêt N°393766 du Conseil d'État, en référé, du 2 octobre 2015](#) a précisé que le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un fonctionnaire une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L521-2 du Code de justice administrative.

Les sanctions pénales du harcèlement moral et sexuel

Dans le Code Pénal,

[L'article 222-33-2 précise que :](#)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

[l'article 222-33 indique :](#)

- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

Ces faits sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende et ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions

- Sur un mineur de moins de 15 ans
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complices

La prévention du harcèlement

La réquisition une décision privative de l'exercice du droit de grève des agents et [l'article 3 de la loi 2003-239 du 18 mars 2003](#) sur la sécurité intérieure indique que le pouvoir de réquisition est de la seule compétence du Préfet.

La réquisition prend la forme d'une procédure écrite individuelle et nominative de chaque agent, envoyée en recommandée avec accusé de réception. Elle émane de l'autorité judiciaire exercée par le Préfet et est mise en œuvre par les officiers de police judiciaire, la police nationale ou la gendarmerie.

Elle est issue du [décret du 28 novembre 1938](#) pour application de la Loi du 11 juillet 1938.

Elle précise que seules les autorités gouvernementales et préfectorales sont détentrices de ce droit.

L'affichage obligatoire des sanctions pénales du harcèlement – le règlement intérieur de l'établissement

Depuis la publication de la Loi 2012-954 du 6 août 2012, les employeurs publics et privés ont l'obligation d'afficher, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les articles du Code Pénal sur les sanctions pénales du harcèlement sexuel et moral.

En effet, l'article 7 de la Loi 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel indique :

- [le texte de l'article 222-33-2 du Code Pénal](#) sur le harcèlement moral est affiché dans les lieux de travail
- [le texte de l'article 222-33 du Code Pénal](#) sur le harcèlement sexuel est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

[L'Ordonnance 2014-699 du 26 juin 2014](#) portant simplification et adaptation du droit du travail a modifié plusieurs dispositions du Code du Travail sur les obligations d'affichage qui prévoit que, dorénavant, les salariés sont informées par tout moyen du texte du Code Pénal sur le harcèlement moral.

L'obligation de sécurité de résultat des employeurs

Les obligations des employeurs sont définies par [les articles L4121-1 à 5 du Code du Travail](#) qui indiquent que : " *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ".

[L'arrêt N°00-10051 de la Cour de cassation du 28 février 2002](#) a indiqué, au sujet des conséquences de l'amiante sur la santé des salariés, que **l'obligation de sécurité des employeurs était une obligation de sécurité et de résultat.**

Cette disposition d'obligation de sécurité de résultat a été étendue aux accidents du travail par [l'arrêt N°00-16535 de la Cour de Cassation du 11 avril 2002.](#)

[L'arrêt de la Cour de Cassation N°10-20935 du 19 janvier 2012](#) a indiqué que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures sanctionnant le harceleur pour faire cesser ces agissements.

Ainsi, la responsabilité de l'employeur est engagée lors de chaque manquement à l'obligation de sécurité de résultat, y compris dans les cas de harcèlement moral et sexuel, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

La protection fonctionnelle des agents de la fonction publique

Dans la fonction publique, un fonctionnaire victime de harcèlement moral peut demander à son administration de bénéficier de la protection fonctionnelle prévue à [l'article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.](#)

En effet, une administration publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

La demande protection fonctionnelle permet :

- d'attirer l'attention de la hiérarchie administrative sur des comportements de harcèlement moral qu'elle peut ignorer
- de servir de preuve contre des faits répréhensibles.

Cette demande devra être faite en courrier recommandé avec AR car l'agent devra justifier que son employeur public avait parfaitement connaissance des faits de harcèlement moral.

De plus, les agents peuvent aussi utiliser leur droit de retrait et contacter leurs représentants au CHSCT pour leur signaler la situation. Aucune sanction ni retenue sur salaire ne pourra être pratiquée par l'employeur sur un salarié qui exerce légitimement son droit de retrait.

Le rôle du CHSCT – Comité d’Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail

Les membres du CHSCT – Comité d’Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail – de l’établissement peut proposer à l’employeur des mesures de prévention contre le harcèlement moral et sexuel.

Les représentants peuvent aussi déposer un droit d’alerte de – DGI – Danger Grave et Imminent – en cas d’agissements et de faits constatés constitutifs de harcèlement moral ou sexuel sur un salarié. L’employeur doit procéder à une enquête et mettre fin à cette situation.

À défaut, dans le secteur privé, le salarié ou le délégué, avec son accord, peut déposer une saisine du juge du référé prudhommal. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles lorsqu’il constate une altération de l’état de santé physique et mentale du salarié.

La charge de la preuve du harcèlement moral

La charge de la preuve de faits constitutifs de harcèlement moral incombe partiellement au salarié concerné qui devra fournir devant la juridiction des faits laissant supposer l’existence d’un harcèlement.

Pour établir la preuve des faits permettant de présumer l’existence d’un harcèlement moral, le salarié peut fournir des attestations ou témoignages écrits de collègues, des emails ou écrits de l’employeur, des certificats médicaux d’un psychiatre, médecin traitant ou du travail, un certificat d’expertise psychologique,...

Au vu de ces éléments, il incombe à l’employeur de démontrer que ces agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge apprécie souverainement les éléments fournis et forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles.

Stratégie de défense des salariés contre le harcèlement

Le salarié victime de harcèlement ne doit pas rester isolé. Il doit prendre contact avec un de leurs représentants du personnel ou syndicaux (CE, CHSCT, comité technique dans la fonction publique,...), inspection du travail, service de la médecine du travail, avocat,...

Le salarié peut :

- **rassembler des éléments factuels** qui pourront permettre de faire preuve du harcèlement (témoignages et attestations de collègues, certificats médicaux, écrits, courriers, emails, messages téléphoniques, SMS..)

- **adresser un courrier, en recommandé avec AR, à son employeur** pour lui signaler le comportement du harceleur et lui rappeler ses obligations pour prévenir ces agissements (en étayant au maximum la situation, les faits subis, les conséquences sur la santé morale et physique, arrêts de travail et certificats médicaux, éventuels témoignages écrits des collègues témoins,...). Ce courrier peut être joint en copie à l'inspection du travail, délégué du personnel, délégué syndical, représentant au CHSCT

- **alerter par courrier, en recommandé avec AR, l'inspection du travail**, qui dispose du pouvoir de réaliser une enquête au sein de l'établissement et peut dresser un procès verbal des faits constatés.

Parallèlement, le salarié peut dresser un journal de bord qui fera le récit détaillé des faits subis : attitudes du harceleur, les jour; heures et circonstances des faits, témoins présents...

Le rôle de l'inspection du travail

[Les articles L8112-1 à 4 du Code du travail](#) déterminent les compétences de l'inspecteur du travail.

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Les inspecteurs du travail constatent également, entre autres, les infractions commises en matière de discriminations, les délits de harcèlement sexuel ou moral.

De plus, conformément à [l'article 40 du Code de Procédure Pénale](#), **l'inspecteur du travail, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République** et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Les actions en justice

Les salariés concernés peuvent, sur aide et conseils d'un avocat, engager une procédure devant :

- **le Conseil des Prud'hommes pour les salariés de droit privé**
- **Le Tribunal Administratif pour les agents de la fonction publique**
- **Le Tribunal correctionnel en cas poursuites pénales**

Les délais de prescription pour une action juridique devant le Conseil de Prud'hommes est de 5 ans pour les contentieux du travail en lien avec des faits de discrimination, harcèlement moral ou sexuel.

Pour aller plus loin

[Lire l'article sur : l'affichage des sanctions pénales du harcèlement moral et sexuel est obligatoire sur les lieux de travail](#)

© La rédaction – [**Infosdroits**](#)