

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Se protéger, faire cesser les faits et obtenir réparation

Un guide pour la personne concernée et pour les acteurs qui l'accompagnent : élus CSE, managers, RH, préventeurs et professionnels du droit ou de la santé.

Priorité : votre sécurité et votre santé

N'attendez pas la « preuve parfaite » pour consulter ou demander de l'aide. Les démarches juridiques se préparent ; la protection de la personne commence immédiatement.

Danger ou violence immédiate : 17 ou 112

Urgence médicale : 15 ou 112

Idées suicidaires / détresse : [3114](tel:3114), 24 h/24, 7 j/7

Que faut-il faire dès maintenant ?

1 Se mettre à l'abri

Réduire les expositions inutiles, éviter l'isolement, rechercher un tiers lors d'échanges sensibles.

2 Consulter

Médecin traitant et/ou service de prévention et de santé au travail ; décrire les faits et leurs effets.

3 Tracer

Noter les dates, lieux, mots, décisions, témoins, effets sur le travail et la santé.

4 Conserver

Classer les courriels, messages, évaluations, sanctions, plannings et réponses aux alertes.

5 Ne pas rester seul

Choisir au moins un appui : proche, CSE, syndicat, médecin, psychologue, avocat ou association.

6 Formuler une demande

Protection, enquête, aménagement, cessation des faits, réparation : préciser l'objectif recherché.

Comment le droit définit-il les faits ?

Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Protection et prévention
Des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, susceptible d'atteindre les droits ou la dignité, d'altérer la santé ou de compromettre l'avenir professionnel.	Des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés ; certaines situations collectives ; ou une pression grave, même non répétée , visant un acte de nature sexuelle.	La personne qui relate ou témoigne de bonne foi est protégée. L'employeur doit protéger la santé, prévenir les faits, y mettre fin et, le cas échéant, sanctionner.

Bases : [C. trav., L1152-1](#) - [L1153-1](#) - [L1152-2](#) - [L4121-1](#).

Repérer

Protéger

Prouver

Signaler

Enquêter

Choisir un recours

Réparer

À qui sert ce guide ?

À la personne concernée pour reprendre la main ; aux élus CSE, managers, RH et préventeurs pour accueillir l'alerte, protéger, tracer et orienter sans se substituer au médecin, à l'enquêteur ou au juge.

Quelle limite garder en tête ?

Une même situation peut relever du droit du travail, du pénal, de la santé au travail, de la sécurité sociale ou du droit public. Les conventions, accords et statuts peuvent ajouter des règles.

Comment parcourir les 8 pages ?

Pages 1-2	Pages 3-4	Pages 5-6	Pages 7-8
Urgence, définition, signaux et jurisprudence.	Santé, appuis, preuves et chronologie.	Traitement de l'alerte et choix des recours.	Réparation, contrat, plan d'action et sources.

1. Que faut-il repérer et objectiver ?

Le bon réflexe : décrire des faits observables avant de poser une qualification. Un conflit ponctuel ou une décision de gestion justifiée ne suffit pas, à lui seul, à caractériser un harcèlement ; l'analyse porte sur la répétition, le contexte, les justifications et les effets.

Famille de signaux	Illustrations à documenter	Traces utiles
Mise à l'écart	Retrait de missions ou d'outils, exclusion de réunions, poste vidé de sa substance, isolement matériel ou informationnel.	Organigrammes, agendas, accès supprimés, fiches de poste, courriels.
Atteinte à la dignité	Humiliations, cris, propos dégradants, critiques publiques répétées, moqueries, dénigrement ou infantilisation.	Messages, témoins directs, comptes rendus, notes datées.
Pression / contrôle	Objectifs irréalistes sans moyens, consignes contradictoires, contrôle permanent, sollicitations excessives, menaces récurrentes.	Objectifs, plannings, charge, relances, statistiques, consignes.
Déclassement / sanctions	Responsabilités retirées, évaluations soudainement dégradées, sanctions en série, affectations dévalorisantes, pression au départ.	Évaluations comparées, décisions RH, lettres, historique des fonctions.
Sexuel ou sexiste	Propos, gestes, messages, images, ambiance hostile, invitations insistantes, chantage ou pression grave visant un acte sexuel.	SMS, courriels, captures, attestations, signalements antérieurs.
Effets	Sommeil, anxiété, douleurs, pleurs, erreurs inhabituelles, arrêts, isolement, perte de responsabilités ou frein de carrière.	Documents médicaux, arrêts, historique professionnel, alertes.

Conflit, management exigeant ou harcèlement : comment distinguer ?

Conflit ponctuel

Désaccord identifié, échanges réciproques, épisode limité. Il peut nécessiter une régulation, sans être automatiquement un harcèlement.

Pouvoir de direction

Objectifs, contrôle et recadrage restent possibles s'ils sont objectifs, proportionnés, explicables et respectueux.

Zone de risque

Répétition, cumul, absence de justification, ciblage ou politique collective dégradante, atteinte à la santé ou à l'avenir professionnel.

Que retient la jurisprudence ?

Repère	Principe opérationnel	Décision
Méthodes de gestion	Des méthodes managériales peuvent caractériser un harcèlement lorsqu'elles se traduisent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés dégradant ses conditions de travail.	Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321
Intention de nuire	Elle n'est pas un élément nécessaire : le juge examine les agissements et leurs effets.	Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497
Durée brève	Une période courte n'exclut pas la qualification si les agissements sont répétés.	Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152
Auteur sans pouvoir hiérarchique	Le fait que l'auteur soit un subordonné de la victime n'écarte pas, à lui seul, l'infraction.	Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266
Harcèlement institutionnel	Une politique d'entreprise arrêtée et mise en œuvre en connaissance de cause peut relever du délit lorsqu'elle vise ou produit une dégradation collective des conditions de travail au-delà du pouvoir de direction.	Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145

Quelles questions poser avant de conclure ?

✓ Quels faits précis sont établis ?

✓ Sont-ils répétés ou combinés ?

✓ Quelles justifications objectives existent ?

✓ Quel effet sur le travail ou la santé ?

✓ Qui a été alerté et quand ?

✓ Quelles mesures ont réellement été prises ?

Point de vigilance : ne réduisez pas l'analyse au seul état de santé. Les documents médicaux comptent, mais le dossier doit aussi montrer les faits professionnels, leur répétition, leur contexte et la réponse de l'organisation.

2. Comment protéger la santé et trouver du soutien ?

Vous n'avez pas à démontrer juridiquement un harcèlement pour consulter. Décrivez ce qui se passe, depuis quand, et l'impact concret sur votre santé et votre travail.

Quels signaux doivent faire agir ?

- Angoisse avant la reprise, peur d'aller travailler, évitement.
- Sommeil perturbé, fatigue inhabituelle, pleurs, irritabilité.
- Douleurs, palpitations, troubles digestifs, difficultés de concentration.
- Isolement, perte d'estime de soi, doute permanent sur sa perception.
- Idées noires, sentiment d'impasse ou risque de passage à l'acte.

Que préparer pour un rendez-vous ?

- Une chronologie d'une page.
- Les symptômes et leur date d'apparition.
- Les situations déclenchantes.
- Les arrêts, traitements ou examens déjà prescrits.
- La question concrète : arrêt, suivi, orientation, aménagement, maintien en emploi.

Que faire dans les 48 premières heures ?

1. Prévenir un proche

Nommer la situation et organiser un point de contact quotidien si nécessaire.

2. Prendre rendez-vous

Médecin traitant, SPST, psychologue ou psychiatre selon l'urgence.

3. Réduire l'exposition

Éviter les tête-à-tête fragilisants ; demander un tiers ou un écrit.

4. Commencer la trace

Dates, faits, témoins, effets, pièce associée.

Visite à la demande : le travailleur peut solliciter une visite auprès du médecin du travail ; cette demande ne peut motiver aucune sanction.

[C. trav., R4624-34](#)

Qui contacter et pour quoi ?

Appui	Utilité concrète	Demande à formuler
Médecin traitant	Évaluer l'état physique et psychique, prévenir l'aggravation, orienter et assurer le suivi.	« Voici les faits, leur fréquence et les effets. Quelles mesures médicales et quel suivi recommandez-vous ? »
SPST / médecin du travail	Prévention, maintien en emploi, préconisations d'aménagement ou adaptation du poste.	« Quelles protections et adaptations peuvent être proposées rapidement ? »
Psychologue / psychiatre	Stabiliser, traiter anxiété ou trauma, retrouver de la capacité de décision. Le psychiatre est médecin.	Vérifier l'expérience des souffrances liées au travail et l'approche proposée.
CSE, référent, syndicat	Écoute, orientation, alerte, accompagnement aux entretiens, analyse des risques collectifs.	Demander confidentialité, absence de représailles, mesures de protection et traçabilité.
Inspection du travail	Informar sur le droit applicable et intervenir dans le champ de ses compétences de contrôle.	Présenter des faits datés, les alertes déjà faites et les réponses obtenues.
Avocat / défenseur syndical / aide aux victimes	Sécuriser la preuve, la stratégie, les délais et les demandes ; rompre l'isolement.	Apporter chronologie, index des pièces, contrat, alertes et objectif prioritaire.

3114

Détresse ou idées suicidaires, 24 h/24 et 7 j/7, gratuit.

116 006

Écoute et orientation des victimes, tous les jours de 9 h à 20 h.

Défenseur des droits

À mobiliser notamment si le harcèlement est sexuel ou lié à un critère de discrimination.

Message court à utiliser : « Depuis [date], je subis les faits suivants : [3 faits précis]. Ils ont les effets suivants sur ma santé et mon travail : [effets]. J'ai déjà alerté [personnes] le [dates]. Je demande [protection / rendez-vous / enquête / aménagement / orientation]. »

3. Comment constituer un dossier solide ?

Quelle est la logique de preuve devant le juge du travail ?

<p>1 Présenter des faits Le salarié établit des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.</p>	<p>2 Réponse de la défense La partie défenderesse doit démontrer des raisons objectives étrangères à tout harcèlement.</p>	<p>3 Appréciation d'ensemble Le juge examine la cohérence de la chronologie, des pièces, du contexte et des explications.</p>
--	---	--

Base : [C. trav., L1154-1](#).

Quelles pièces réunir ?

Catégorie	Exemples	Classement conseillé
Écrits professionnels	Courriels, messageries, convocations, comptes rendus, objectifs, évaluations, avertissements, fiches de poste.	PDF daté + nom de fichier : AAAA-MM-JJ_objet.
Organisation du travail	Plannings, charge, changements d'horaires, retrait d'accès ou de missions, consignes contradictoires, organigrammes.	Dossier « contexte » + version avant/ après.
Témoignages	Attestations décrivant ce qui a été personnellement vu ou entendu, avec dates et circonstances.	Une attestation par témoin ; éviter les opinions générales.
Santé	Certificats, arrêts, prescriptions, consultations, préconisations du médecin du travail.	Dossier séparé, diffusion limitée aux besoins de la procédure.
Alertes et réponses	Signalement, accusé de réception, mesures annoncées, enquête, refus, silence, relances et suivi.	Conserver la preuve de transmission et les pièces jointes.

Comment tenir une chronologie exploitable ?

Date / heure	Lieu / canal	Fait précis	Présents	Effet	Pièce
12/05 - 9 h 15	Réunion équipe	Propos exacts ou décision prise ; contexte en deux phrases.	Noms / fonctions	Santé, mission, relation, carrière	P-07 mail ; T-02 témoin

Que faut-il éviter ?

- Accéder à des comptes, fichiers ou locaux sans autorisation.
- Modifier, recadrer de manière trompeuse ou fabriquer une pièce.
- Emporter massivement des données confidentielles sans lien avec le dossier.
- Se limiter à « il me harcèle » sans faits, dates ni demandes précises.
- Conserver l'unique copie sur le matériel professionnel.

Et les enregistrements clandestins ?

Ils ne sont ni automatiquement admis ni automatiquement écartés dans un procès civil. Le juge met en balance le droit à la preuve et les autres droits : la production doit être **indispensable** et l'atteinte **strictement proportionnée**.

Avant d'enregistrer ou de produire : demander un avis juridique. Voir [Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900](#).

Le dossier est-il prêt ?

✓ Chronologie synthétique	✓ Index numéroté des pièces	✓ Preuve des alertes
✓ Témoignages factuels	✓ Documents santé utiles	✓ Objectifs et demandes chiffrées ou précises

Témoignage utile : demander au témoin de relater uniquement ce qu'il a personnellement vu ou entendu, avec la date, le lieu, les personnes présentes et les mots ou gestes observés. Une appréciation générale sans faits précis est plus fragile.

4. Que doit faire l'employeur après une alerte ?

Principe : l'employeur ne doit ni minimiser, ni qualifier définitivement les faits avant vérification. Il doit protéger la santé, prévenir les risques, mettre fin aux faits établis et sanctionner le harcèlement sexuel le cas échéant.

Quelle conduite tenir immédiatement ?

<p>0-24 H</p> <p>Accuser réception et sécuriser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nommer un interlocuteur neutre. • Évaluer l'urgence santé/sécurité. • Rappeler non-représailles et confidentialité limitée au besoin d'en connaître. • Prendre des mesures provisoires si nécessaire. 	<p>48-72 H</p> <p>Cadrer le traitement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir objet, acteurs et calendrier. • Préserver documents et messageries utiles. • Identifier les conflits d'intérêts. • Informer les personnes du processus. 	<p>SUIVI</p> <p>Décider et prévenir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les faits et les explications. • Formaliser les conclusions. • Décider des mesures individuelles et collectives. • Vérifier l'absence de représailles.
--	---	--

Les repères horaires ci-dessus sont des **bonnes pratiques organisationnelles**, pas des délais légaux généraux. L'urgence réelle commande le rythme.

Quel cadre donner à l'enquête ?

<ul style="list-style-type: none"> • Neutralité : enquêteurs non impliqués et formés. • Périmètre clair : faits, période, personnes et documents. • Écoute équitable : entendre la personne qui alerte, la personne mise en cause et les témoins utiles. • Traçabilité : convocations, comptes rendus, pièces et décisions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protection des personnes : éviter exposition, pression ou mise à l'écart punitive. • Données maîtrisées : accès restreint, conservation justifiée, diffusion proportionnée. • Présomption et prudence : ne pas présenter les conclusions comme acquises avant l'analyse. • Finalité distinguée : clarifier ce qui relève de la prévention et ce qui recherche une responsabilité.
---	--

Quelles mesures provisoires envisager ?

Besoin	Exemples de mesures	Vigilance
Réduire le contact	Interlocuteur relais, réunions avec tiers, séparation fonctionnelle temporaire, adaptation des circuits de validation.	Mesure réversible, proportionnée et non punitive pour la personne qui alerte.
Protéger la santé	Orientation SPST, adaptation temporaire de la charge, du lieu, des horaires ou des priorités.	Respecter le secret médical et les préconisations du médecin du travail.
Préserver la preuve	Gel des suppressions automatiques utiles, conservation ciblée des documents, sécurisation des accès.	Limiter la collecte au périmètre nécessaire ; respecter les droits des personnes.
Prévenir les représailles	Rappel écrit aux acteurs, suivi des décisions RH et des changements de poste, point régulier avec la personne.	Surveiller sanctions, évaluations, isolement ou pression au départ.

Comment clôturer ?

- Conclusions écrites, motivées et accessibles selon les droits de chacun.
- Décisions disciplinaires si faits avérés et procédure respectée.
- Mesures de prévention sur l'organisation, le management et le collectif.
- Mise à jour DUERP / plan d'actions si le risque le justifie.
- Revue à 1 mois puis selon le contexte.

Points de vigilance

La médiation n'est pas automatique : elle suppose un accord réel, un cadre sûr et l'absence de pression. Elle ne remplace ni la protection immédiate, ni l'enquête lorsqu'elle est nécessaire.

Qui associer sans confondre les rôles ?

<p>Direction / RH</p> <p>Décider des protections, de l'enquête et des suites.</p>	<p>CSE / référent</p> <p>Porter l'alerte, accompagner et analyser le risque collectif.</p>	<p>SPST</p> <p>Conseiller sur la santé, le poste et la prévention, sous secret médical.</p>	<p>Conseil externe</p> <p>Garantir méthode, indépendance ou expertise juridique selon le besoin.</p>
--	---	--	---

5. Quelle voie de recours choisir ?

Plusieurs voies peuvent se cumuler. Le choix dépend de l'objectif : protéger, faire cesser, préserver une preuve, faire reconnaître le manquement, sanctionner l'auteur ou réparer les préjudices.

Voie	Objectif principal	Ce qu'elle peut permettre	Vigilance
Interne / médiation	Protection rapide, enquête, régulation, changement d'organisation.	Mesures provisoires, cessation des faits, sanction interne, prévention collective.	Tracer l'alerte. Médiation seulement si librement consentie et adaptée.
Prud'hommes Secteur privé	Trancher un litige individuel lié au contrat de travail.	Dommages-intérêts, nullité ou effets d'une rupture, résiliation judiciaire, rappel de droits.	Requête structurée, pièces communiquées contradictoirement, délais variables selon la demande.
Pénal	Faire rechercher et sanctionner une infraction.	Enquête, poursuites, condamnation pénale ; indemnisation via constitution de partie civile.	Exigence probatoire propre au pénal ; coordonner avec les autres procédures.
AT/MP - sécurité sociale	Faire reconnaître une atteinte à la santé en lien avec le travail.	Prise en charge selon le régime applicable ; éventuellement action en faute inexcusable.	Critères et procédure spécifiques ; déclarer et documenter le lien avec le travail.
Fonction publique	Protection de l'agent et contentieux de la relation publique.	Dispositif de signalement, protection fonctionnelle, recours administratif puis juge administratif.	Voies distinctes du conseil de prud'hommes ; vérifier le statut applicable.
Défenseur des droits	Harcèlement sexuel ou harcèlement lié à un critère de discrimination.	Orientation, enquête, recommandations, observations en justice selon les compétences.	La saisine ne suspend pas automatiquement les délais de recours.

Que faire en urgence ou avant le procès ?

Référé prud'homal

En urgence, mesures sans contestation sérieuse ; ou mesures conservatoires/remise en état pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

[R1455-5](#) - [R1455-6](#)

Mesure de preuve

Avant tout procès, une mesure d'instruction peut être demandée s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir la preuve de faits utiles au litige.

[CPC, art. 145](#)

Plainte et signalement

La plainte vise l'infraction et déclenche le circuit pénal. Un signalement interne ou institutionnel peut parallèlement viser la protection et la prévention.

[Service-Public : que faire ?](#)

Qui peut assister ?

- Avocat en droit du travail, droit pénal ou droit public selon la voie.
- Défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes.
- Organisation syndicale, élu CSE, référent harcèlement, association d'aide aux victimes.
- Protection juridique de l'assurance, selon le contrat.

Quelles questions poser au conseil ?

- Quelle voie répond à mon objectif prioritaire ?
- Quels délais courent et à partir de quel fait ?
- Quelles pièces sont utilisables et lesquelles sont risquées ?
- Faut-il coordonner rupture, prud'hommes, pénal et AT/MP ?

Quel premier choix faire ?

Faire cesser rapidement

Protection interne, SPST, alerte CSE, référé ou mesure conservatoire selon l'urgence.

Faire reconnaître et réparer

Conseil juridique, prud'hommes, contentieux administratif ou voie AT/MP selon le statut et le dommage.

Faire sanctionner pénalement

Plainte et dossier corroboré ; envisager la constitution de partie civile avec un conseil.

Prescription : ne raisonnez pas avec un délai unique. Le délai, son point de départ et les actes qui l'interrompent diffèrent selon la voie et la nature de la demande. Faites vérifier rapidement le dossier.

6. Que peut-on obtenir et comment sécuriser la rupture ?

Quels préjudices peuvent être réparés ?

<p>Moral</p> <p>Souffrance, atteinte à la dignité, anxiété, perte d'estime de soi.</p>	<p>Santé</p> <p>Retentissement physique ou psychique, soins, incapacité et séquelles.</p>	<p>Professionnel</p> <p>Mise à l'écart, perte de responsabilités, frein de carrière, perte de chance.</p>	<p>Financier</p> <p>Pertes de rémunération, conséquences de la rupture et frais justifiés.</p>
---	--	--	---

Sanction ou indemnisation ?

Amende / peine : sanction pénale versée à l'État.
Dommages-intérêts : somme destinée à réparer un préjudice subi par la victime.
Sanction disciplinaire : mesure interne contre l'auteur, si les faits sont établis.

Existe-t-il un barème ?

Il n'existe pas de barème unique du harcèlement. Le montant dépend notamment de la durée, de la gravité, des effets sur la santé et la carrière, des pertes établies, de la cohérence des pièces et de la réponse de l'employeur.

Quelle option concernant le contrat de travail ?

Option	Effet recherché	Risque / réflexe
Rester avec protection	Conserver l'emploi avec aménagement, changement de ligne hiérarchique, mesures de prévention ou médiation adaptée.	Formaliser les mesures, responsables, délais et points de suivi ; vérifier qu'elles ne pénalisent pas la personne concernée.
Résiliation judiciaire	Demander au juge de rompre le contrat aux torts de l'employeur tout en restant, en principe, salarié jusqu'à la décision.	Exige des manquements suffisamment graves ; stratégie à construire avec un conseil.
Prise d'acte	Rompre immédiatement en imputant la rupture à l'employeur.	Risque élevé : si les manquements ne sont pas jugés suffisants, les effets peuvent être ceux d'une démission. Ne pas agir seul dans l'urgence.
Rupture conventionnelle	Mettre fin au CDI d'un commun accord.	Vérifier la liberté du consentement, les renoncations envisagées et l'articulation avec les demandes de réparation.
Démission	Quitter l'entreprise.	Ne répare pas, à elle seule, le préjudice et peut affecter les droits sociaux. Faire analyser les alternatives.
Inaptitude	Décision médicale encadrant l'aptitude au poste et, selon le cas, le reclassement ou la rupture.	Seul le médecin du travail se prononce sur l'inaptitude ; ne pas confondre avec un diagnostic de harcèlement.

Quelles responsabilités peuvent être engagées ?

- **Auteur** : responsabilité disciplinaire, civile et/ou pénale selon les faits.
- **Employeur** : harcèlement, défaut de prévention, défaut de protection ou rupture illicite selon le dossier.
- **Organisation** : les méthodes de management et politiques collectives peuvent être examinées.
- **AT/MP** : si l'atteinte à la santé est reconnue en lien avec le travail, une faute inexcusable peut être discutée si ses conditions sont réunies.

Repères de sanctions pénales

Harcèlement moral au travail : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.
Harcèlement sexuel : 2 ans et 30 000 € ; 3 ans et 45 000 € dans certaines circonstances aggravantes.
[C. pén., 222-33-2 - 222-33](#)

Que vérifier avant toute signature ou départ ?

✓ Liberté réelle du consentement	✓ Droits au chômage et indemnités	✓ Demandes encore possibles
✓ Pièces sauvegardées légalement	✓ Conséquences santé / prévoyance	✓ Avis d'un professionnel indépendant

Protection contre les représailles : une rupture ou une mesure prise en méconnaissance de la protection liée au harcèlement peut être nulle. Voir [L1152-2](#) et [L1152-3](#).

7. Quels réflexes retenir et où vérifier ?

Quel plan d'action appliquer sur 7 jours ?

JOURS 1-2

Protéger et stabiliser

- Prendre rendez-vous médical / SPST.
- Prévenir une personne ressource.
- Commencer la chronologie.
- Réduire les expositions les plus délétères.

JOURS 3-5

Tracer et signaler

- Regrouper et indexer les pièces.
- Rédiger un signalement factuel.
- Demander protection, accusé de réception et calendrier.
- Identifier l'appui juridique ou syndical.

JOURS 6-7

Choisir la stratégie

- Définir l'objectif prioritaire.
- Comparer les voies de recours.
- Faire vérifier délais et preuves.
- Écrire trois scénarios réalistes.

Réflexes à retenir

- Protéger la santé avant de « tenir encore ».
- Écrire des faits, pas seulement une qualification.
- Conserver la preuve de chaque alerte et réponse.
- Demander des mesures précises : qui, quoi, quand.
- Ne pas décider seul d'une rupture dans l'urgence.
- Combiner appui médical, professionnel et juridique.

Points de vigilance

- Confidentialité ne signifie pas secret absolu : limiter au besoin d'en connaître.
- Une enquête doit être neutre, traçable et respectueuse des droits de chacun.
- Une médiation ne doit jamais être imposée à une personne fragilisée.
- Les preuves obtenues illicitement sont juridiquement risquées.
- Les délais de recours ne sont pas tous identiques.
- Ce guide ne remplace pas un conseil médical ou juridique individualisé.

Quels documents préparer ?

✓ Chronologie d'une page

✓ Signalement daté

✓ Index des pièces

✓ Documents médicaux utiles

✓ Réponses de l'employeur

✓ Objectifs et options souhaitées

Après 7 jours, quelle décision prendre ?

Option A - Rester protégé

Formaliser les aménagements, les interlocuteurs, les délais et les critères de réussite.

Option B - Préparer le recours

Faire auditer le dossier, préserver les preuves et chiffrer les préjudices.

Option C - Organiser la sortie

Comparer les modes de rupture, leurs risques et leurs effets sociaux avant de signer.

Références / réglementation / recommandations

Code du travail - [L1152-1 : harcèlement moral](#)

[L1153-1 : harcèlement sexuel](#)

[L1154-1 : aménagement de la preuve](#)

[L4121-1 : santé physique et mentale](#)

[L1152-4 : prévention du harcèlement moral](#)

[L1153-5 : prévenir, faire cesser, sanctionner](#)

[R4624-34 : visite à la demande](#)

Code pénal - [222-33-2](#) et [222-33](#)

INRS - [Harcèlement moral et violences internes](#)

[Prévention et gestion des cas](#)

[Risques psychosociaux](#)

Service-Public - [Que faire en cas de harcèlement ?](#)

[Saisir le conseil de prud'hommes](#)

[Médecine du travail](#)

Aide - [3114](#) - [116 006](#) - [Défenseur des droits](#)

Jurisprudence - [Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145](#)

[Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900](#)

Vérification effectuée le 21 juin 2026. Support pédagogique général : conventions collectives, accords d'entreprise, statuts publics et circonstances du dossier peuvent prévoir ou imposer des règles complémentaires.