

Signaler un harcèlement au travail

Le parcours en quatre questions

1

Que signaler ?

Des faits précis et datés : lieux, propos, écrits, témoins. Harcèlement moral : agissements répétés dégradant les conditions de travail ([art. L. 1152-1](#)). Harcèlement sexuel : propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste ; un fait unique peut suffire en cas de pression grave ([art. L. 1153-1](#)).



2

À qui s'adresser ?

L'employeur ou la DRH · le référent harcèlement du CSE ([art. L. 2314-1](#)) · le référent d'entreprise à partir de 250 salariés ([art. L. 1153-5-1](#)) · le médecin du travail · l'inspection du travail (DEETS) · le Défenseur des droits.



3

Sous quelle forme ?

Par écrit, daté et factuel, sans qualification excessive : les faits, leurs dates, leurs conséquences professionnelles et personnelles. Lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Un modèle de courrier est disponible sur [nexum-conseil.fr](#).



4

Et ensuite ?

L'employeur doit réagir : enquête et mesures adaptées, au titre de son obligation de sécurité ([art. L. 4121-1](#)). À défaut de réaction : inspection du travail, conseil de prud'hommes.

Le salarié qui signale ou témoigne de bonne foi ne peut être ni sanctionné ni licencié pour ce motif ([art. L. 1152-2](#) et [L. 1153-2](#)).