

Quelles obligations s'imposent en cas de harcèlement sur le lieu de mission ?

Réponse courte

Les obligations de l'employeur en matière de harcèlement s'appliquent **indépendamment du lieu** où s'exécute le travail. L'art. [L.246-2](#) du Code du travail précise que les **voyages professionnels**, les formations et les communications en lien avec le travail font partie intégrante de l'exécution du travail, même en dehors du temps normal. L'employeur doit donc agir dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement survenus sur un lieu de mission.

Pour le harcèlement sexuel, l'art. [L.245-4](#) impose à l'employeur de veiller à ce que tout harcèlement dont il a connaissance **cesse immédiatement**, y compris lorsque l'auteur est un client ou un fournisseur. En cas de mission chez un **tiers**, l'employeur conserve son obligation de protection et doit prendre des mesures concrètes : retrait de la mission, signalement à l'entreprise d'accueil, **mesures conservatoires** immédiates.

Définition

Le harcèlement sur le lieu de mission désigne tout acte de harcèlement moral ou sexuel survenant lors de l'exécution du travail en dehors des locaux habituels de l'entreprise, notamment lors de **déplacements professionnels**, de formations ou de missions chez un client ou partenaire.

Conditions d'exercice

L'obligation de protection de l'employeur couvre l'ensemble des situations liées au travail.

Condition	Détail
Extension légale	Voyages professionnels, formations, communications liées au travail (art. L.246-2 , al. 2)
Auteurs visés	Collègues, supérieurs, clients ou fournisseurs (art. L.245-4 , §1 et L.246-3 , §1)
Obligation de cessation	L'employeur fait cesser immédiatement le harcèlement (art. L.245-4 , §2 et L.246-3 , §2)
Obligation de prévention	Mesures préventives adaptées à la nature des activités (art. L.246-3 , §3)
Sécurité générale	Obligation d'assurer la sécurité et la santé dans tous les aspects liés au travail (art. L.312-1)
Protection contre représailles	Interdiction de toute mesure défavorable à la victime (art. L.245-5 , L.246-4)

Modalités pratiques

La gestion du harcèlement en mission nécessite une réaction rapide et coordonnée.

Élément	Détail
Signalement	Mettre en place un canal de signalement accessible depuis tout lieu de mission
Retrait immédiat	Possibilité de rappeler le salarié de mission sans que cela constitue une sanction
Contact entreprise d'accueil	Informar le responsable du site de mission et exiger des mesures correctives
Mesures conservatoires	Suspendre la collaboration avec le tiers si les faits sont avérés
Enquête interne	Mener l'investigation rapidement et en toute impartialité (art. L.246-3 , §3, 2°)
Documentation	Collecter les témoignages, rapports et preuves relatifs aux faits sur le lieu de mission

Pratiques et recommandations

Intégrer dans les contrats de mise à disposition ou de prestation une clause de tolérance zéro contre le harcèlement, prévoyant la possibilité de retrait immédiat du salarié en mission.

Informar les salariés avant chaque mission de la procédure de signalement à suivre en cas de harcèlement, y compris les coordonnées du référent ou de la délégation du personnel. La [jurisprudence en matière de harcèlement sexuel](#) s'applique pleinement en mission.

Coordonner avec l'entreprise d'accueil la mise en oeuvre de mesures conservatoires lorsque le harcèlement émane d'un salarié du client ou du fournisseur.

Évaluer systématiquement les risques liés aux missions chez des tiers, en particulier lorsque le salarié travaille de manière isolée ou dans un environnement non contrôlé par l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2 Code du travail	Extension du harcèlement moral aux voyages professionnels et communications
Art. L.245-4 Code du travail	Obligation de cessation et de prévention du harcèlement sexuel
Art. L.246-3 Code du travail	Mesures de prévention du harcèlement moral après consultation de la délégation
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé dans tous les aspects liés au travail

L'extension explicite du champ du harcèlement moral aux voyages professionnels et communications (art. [L.246-2](#), al. 2) confirme que l'employeur ne peut invoquer l'éloignement géographique pour se soustraire à ses obligations. La responsabilité patronale s'applique pleinement en mission.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.