

Le frontalier en télétravail bénéficie-t-il de la protection contre le harcèlement ?

Réponse courte

Oui, le salarié frontalier en télétravail bénéficie de la **même protection** contre le harcèlement moral et sexuel que les salariés travaillant sur site. L'obligation de l'employeur de prévenir et de sanctionner le harcèlement s'applique indépendamment du lieu d'exécution du travail, conformément aux articles [L.246-1](#) et suivants du **Code du travail**. Le **cyberharcèlement** est explicitement couvert, comme précisé dans la fiche sur [risques psychosociaux en télétravail frontalier](#).

Définition

Le **harcèlement** au travail recouvre le harcèlement moral (agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail) et le harcèlement sexuel (comportements à connotation sexuelle non désirés). En contexte de télétravail, ces comportements peuvent se manifester par voie **numérique** : messages, visioconférences, réseaux sociaux professionnels, comme précisé dans la fiche sur [droit du harcèlement appliqué au frontalier en télétravail](#).

Conditions d'exercice

La protection contre le harcèlement couvre les télétravailleurs dans les situations suivantes.

| Situation | Protection applicable |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Cyberharcèlement | Messages, emails, visioconférences intrusives ou dégradantes |
| Surcharge de travail | Assignment délibérée de tâches excessives à distance |
| Isolement forcé | Exclusion systématique des réunions ou de l'information |
| Contrôle excessif | Surveillance disproportionnée portant atteinte à la dignité |
| Harcèlement sexuel | Comportements inappropriés via les outils numériques |

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées au télétravail.

| Élément | Détail |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Politique interne | Inclure le cyberharcèlement dans la politique de prévention du harcèlement |
| Personne de confiance | Désigner une personne de confiance accessible à distance |
| Canal de signalement | Mettre en place un dispositif de signalement confidentiel en ligne |
| Formation | Former les managers à la détection du harcèlement à distance |
| Enquête interne | Mener une enquête impartiale en cas de signalement |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**adapter** la politique de prévention du harcèlement aux spécificités du travail à distance, en incluant les comportements numériques. L'employeur doit **sensibiliser** régulièrement l'ensemble des salariés aux risques de harcèlement en télétravail et **garantir** l'accès effectif des télétravailleurs frontaliers aux dispositifs de signalement. La **réactivité** de l'employeur face à un signalement est un élément déterminant en cas de contentieux.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Art. <u>L.246-1</u> du Code du travail | Définition et interdiction du harcèlement moral |
| Art. <u>L.245-1</u> du Code du travail | Harcèlement sexuel |
| Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail | Obligation générale de sécurité et de santé |
| Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail | Non-discrimination |
| Convention du 20 octobre 2020 | Protection de la santé des télétravailleurs |

L'employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement engage sa responsabilité civile et peut être sanctionné pénalement. Le salarié victime peut saisir le tribunal du travail ou l'Inspection du travail et des mines.

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.