

# Comment traiter le harcèlement moral en HORECA sans délégation du personnel ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le harcèlement moral est interdit par l'article L.245-2 du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les mêmes obligations s'appliquent à tous les secteurs. En l'absence de délégation du personnel (entreprises de moins de 15 salariés, fréquentes en HORECA), le salarié victime peut saisir directement l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, le **médecin du travail** ou le **tribunal du travail**.

L'employeur reste tenu de **prévenir** le harcèlement et de **réagir** dès qu'il en a connaissance, même sans délégation. Il doit mettre en place des mesures de prévention adaptées à la taille de l'entreprise.

## Définition

Le **harcèlement moral** est défini à l'article L.245-1 comme toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du salarié et crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

En HORECA, le stress, les horaires décalés et la pression en cuisine ou en salle peuvent favoriser des comportements harcelants. L'absence de délégation du personnel dans les petites structures prive le salarié d'un relais interne, mais ne supprime pas les obligations de l'employeur.

## Conditions d'exercice

La protection contre le harcèlement moral s'applique indépendamment de la présence d'une délégation.

Condition	Détail
<b>Interdiction</b>	Le harcèlement moral est interdit dans toute entreprise (art. <a href="#">L.245-2</a> )
<b>Obligation de l'employeur</b>	Prévenir le harcèlement et y mettre fin (art. <a href="#">L.245-5</a> )
<b>Sans délégation</b>	Les obligations de l'employeur subsistent intégralement
<b>Signalement</b>	Le salarié peut signaler à l'employeur, à l' <a href="#">ITM</a> ou au médecin du travail
<b>Protection</b>	Le salarié qui dénonce un harcèlement est protégé contre les représailles (art. <a href="#">L.245-6</a> )
<b>Charge de la preuve</b>	Le salarié présente les faits ; l'employeur doit prouver qu'ils ne constituent pas un harcèlement
<b>Sanction</b>	Le harceleur peut être licencié pour faute grave

## Modalités pratiques

Le traitement du harcèlement moral dans une petite entreprise HORECA sans délégation suit un processus adapté.

Étape	Détail
<b>Signalement</b>	Le salarié signale les faits à l'employeur par écrit ou oralement
<b>Écoute</b>	L'employeur reçoit le salarié dans un cadre confidentiel
<b>Enquête interne</b>	Mener une enquête proportionnée à la taille de l'entreprise
<b>Médecin du travail</b>	Orienter le salarié vers le médecin du travail pour évaluation
<b><a href="#">ITM</a></b>	Le salarié peut saisir l' <a href="#">ITM</a> qui peut intervenir dans l'entreprise
<b>Mesures correctives</b>	Sanctions disciplinaires, réorganisation, médiation
<b>Tribunal du travail</b>	En dernier recours, le salarié peut saisir la juridiction compétente

## Pratiques et recommandations

**Définir** une procédure interne de signalement du harcèlement, même dans une petite structure sans délégation, en désignant une personne de confiance ou en recourant à un prestataire externe.

**Sensibiliser** l'ensemble du personnel aux comportements constitutifs de harcèlement moral, particulièrement dans l'environnement de travail sous pression de la cuisine et de la salle.

**Réagir** immédiatement à tout signalement en menant une enquête proportionnée et confidentielle, car l'inaction de l'employeur engage sa responsabilité. Le harcèlement peut constituer un motif grave de [licenciement](#).

**Inform**er les salariés de leurs recours externes (ITM, médecin du travail, tribunal) dès l'embauche, par une mention dans le règlement intérieur ou un affichage.

**Documenter** chaque étape de la procédure de traitement pour pouvoir démontrer que l'employeur a pris les mesures nécessaires en cas de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.245-1</u> du Code du travail	Définition du harcèlement moral
Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail	Interdiction du harcèlement moral
Art. <u>L.245-5</u> du Code du travail	Obligation de prévention de l'employeur
Art. <u>L.245-6</u> du Code du travail	Protection du salarié dénonçant un harcèlement
Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail	Seuil de 15 salariés pour la délégation du personnel
Art. <u>L.611-1</u> du Code du travail	Mission de l' <u>ITM</u>

La majorité des entreprises HORECA fonctionnent sans délégation du personnel, ce qui renforce la responsabilité directe de l'employeur en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral. L'ITM constitue le recours externe principal pour les salariés de ces petites structures.

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.