

# Quel est le rôle de l'ITM en cas de harcèlement moral non résolu dans le transport ?

## Réponse courte

Lorsque le harcèlement moral persiste malgré les mesures prises par l'employeur, ou lorsque celui-ci reste inactif, le salarié ou la **délégation du personnel** peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'article 17 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026, combiné aux articles L.246-1 et suivants du Code du travail, impose à l'employeur d'agir **immédiatement** dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement.

Le harcèlement moral constitue une **violation grave** de la CCT et peut entraîner le licenciement pour faute grave de l'auteur des faits. Le champ d'application est large : sont également couverts les comportements survenant lors de **déplacements professionnels**, de formations ou dans le cadre de communications professionnelles, même en dehors des heures de travail. L'ITM intervient comme autorité de contrôle et peut imposer des mesures correctives à l'employeur défaillant.

## Définition

Le **harcèlement moral** au sens de la CCT et du Code du travail désigne des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, portant atteinte à ses droits, sa dignité ou sa santé. Dans le transport, la **saisine de l'ITM** constitue le recours administratif lorsque les mécanismes internes de l'entreprise n'ont pas permis de mettre fin à la situation.

## Conditions d'exercice

L'article 17 de la CCT définit le cadre de la lutte contre le harcèlement dans le secteur du transport.

Critère	Règle
<b>Obligation de l'employeur</b>	Agir immédiatement dès connaissance des faits
<b>Saisine de l'ITM</b>	Possible si l'employeur n'agit pas ou si les mesures échouent
<b>Personnes habilitées</b>	Salarié victime ou délégation du personnel
<b>Qualification CCT</b>	Violation grave de la convention collective
<b>Sanction possible</b>	Licenciement de l'auteur du harcèlement
<b>Périmètre couvert</b>	Lieu de travail, déplacements, formations, communications professionnelles

## Modalités pratiques

La procédure de signalement et de traitement du harcèlement suit un schéma progressif.

Étape	Action
<b>Signalement interne</b>	Le salarié informe l'employeur ou la délégation du personnel
<b>Réaction employeur</b>	Mesures immédiates de protection et d'enquête interne
<b>Échec interne</b>	Persistance du harcèlement ou inaction de l'employeur
<b>Saisine <u>ITM</u></b>	Dépôt de plainte auprès de l'Inspection du travail et des mines
<b>Intervention <u>ITM</u></b>	Contrôle, injonctions et sanctions administratives
<b>Voie judiciaire</b>	Action devant le tribunal du travail si nécessaire

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** une procédure interne de signalement du harcèlement clairement documentée et portée à la connaissance de tous les salariés, y compris les conducteurs en déplacement.

**Réagir** sans délai à tout signalement en prenant des mesures conservatoires immédiates, telles que la séparation physique entre la victime et l'auteur présumé, avant même la conclusion de l'enquête.

**Documenter** chaque étape de la procédure interne (signalements, entretiens, mesures prises) afin de démontrer la diligence de l'employeur en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux judiciaire.

**Former** les responsables d'équipe à la détection des comportements constitutifs de harcèlement moral, en tenant compte des spécificités du travail isolé propre aux conducteurs routiers et des principes d'égalité de traitement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 17 CCT Transports &amp; Logistique 2025-2026</b>	Protection contre le harcèlement moral dans le secteur
<b>Art. <u>L.246-1</u> et s. du Code du travail</b>	Définition et interdiction du harcèlement moral au travail
<b>Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur

L'ITM est le recours principal lorsque l'employeur ne parvient pas à mettre fin au harcèlement moral. La CCT élargit le périmètre de protection aux communications professionnelles hors heures de travail, ce qui est particulièrement pertinent pour les conducteurs en déplacement.

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.