

# Zoom sur les enjeux juridiques

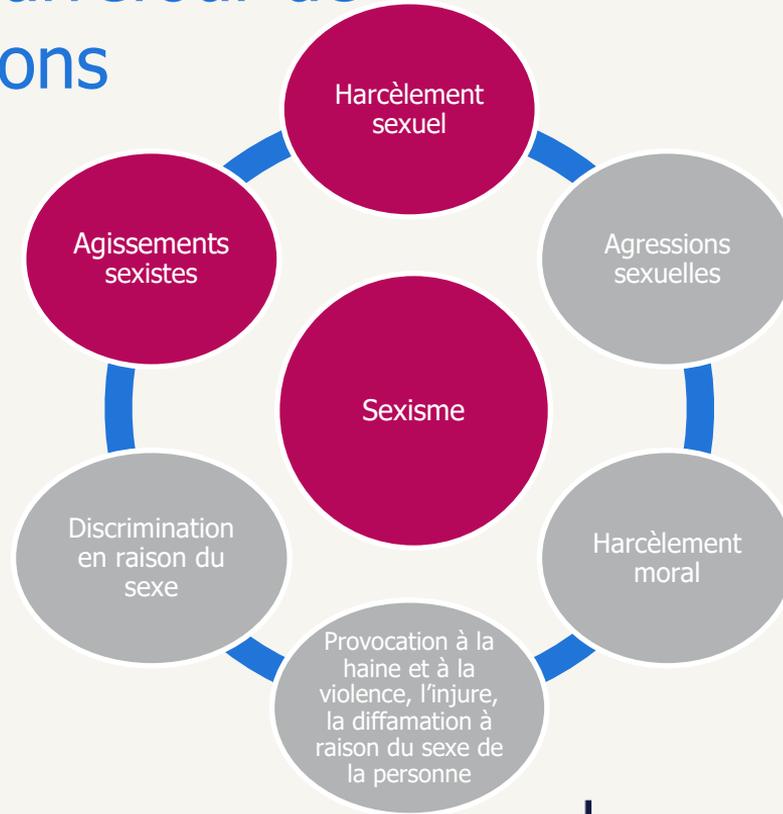


hr consultancy partners

par randstad.

	Responsabilité civile : faute inexcusable de l'employeur	Responsabilité pénale
Dans quels cas?	Violation droit du travail	En cas d'infraction à la loi pénale
Qui sera responsable ?	Employeur (personne morale)	Employeur (personne morale) et / ou dirigeants (personnes physiques)
Conséquences ?	Cessation des comportements en cause, Indemnisation financière du salarié	Exécution d'une peine (emprisonnement, publicité, amende) et / ou inscription au casier judiciaire
Qui exerce les poursuites ?	La victime	Le ministère public (après saisine d'office, ou suite à une plainte ou une dénonciation)

# le sexisme au carrefour de différentes notions juridiques



Notion	Fondement	Définition	Sanction
Agressions sexuelles	Art. 222-22 c. pénal	<i>Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise</i>	75 000 € et 5 ans d'emprisonnement*
Harcèlement sexuel	Art. 222-33 c. pénal et L1153-1 c. trav.	<i>1/ Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés par une même personne ou imposés une fois par plusieurs personnes successivement qui savent qu'il s'agit d'une répétition, portant atteinte à sa dignité car dégradants ou humiliants, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante (définition de la loi sur les violences sexuelles et sexistes du 3 août 2018) 2/ (assimilés), toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle pour son auteur ou d'un tiers</i>	30 000 € et 2 ans d'emprisonnement*
Provocation à la haine et à la violence, l'injure, la diffamation à raison du sexe de la personne	Loi du 29 juillet 1881 en public et/ou en privé R624-3 et -4 du c. pénal		45 000 € et 1 an d'emprisonnement
Discrimination fondée sur le sexe	Art. 225-1 et -2 c. pénal ; L1132-1 c. Trav.	<i>Toute distinction opérée entre les personnes à raison notamment de leur sexe. Elle consiste à refuser, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son sexe.</i>	45 000 € et 3 ans d'emprisonnement*
Harcèlement moral	222-33-2 c. pénal	<i>Fait de harceler autour par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel</i>	30 000 € et 2 ans d'emprisonnement* moral

\*Sanction disciplinaire, condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts

Notion	Fondement	Définition	Sanction
Outrage sexiste	Art. 621-1 c. pénal	<i>Imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante</i>	750 €, peine aggravée 1500€
Injure non publique à caractère sexuel ou sexiste	Art. R625-8-1 c. pénal	<i>Injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap</i>	1500€
Diffusion de messages contraires à la décence	Art. R624-2 c. pénal	<i>Il y a diffusion de messages contraires à la décence lorsque la messagerie de la structure est utilisée pour l'envoi de courriels à caractère pornographique</i>	130€*
La captation d'images et la diffusion d'images	Art. 223-1 c. pénal	<i>Captation, enregistrement ou transmission, sans le consentement de leur auteur.e, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel. Fixation, enregistrement ou transmission, sans consentement de leur auteur.e, de l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé</i>	1 an de prison et 45 000€ d'amende *
Agissements sexistes	Art. L.1142-2-1 c. trav	<i>« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »</i>	sanction disciplinaire (L1331-1 c. trav.) pour l'auteur *

\*Sanction disciplinaire, condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts

# les obligations de l'employeur

Articles L4221-1, L1152-1, L1153-1 et L1142-2-1 code du travail:

- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes.
  - Evaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste (l'inscrire dans le DUERP)
  - Sensibiliser les salariés
  - Former les membres du Comité social et économique
  - Former le personnel encadrant

# les obligations de l'employeur

## Article L.1321-2 code du travail:

- Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, « le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail »

ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail puis la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2 :

- Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits et de la faire connaître auprès de l'ensemble des salariés

# les obligations de l'employeur

Art. L1153-5 code du travail (loi du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel »):  
« L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.»

## Les éléments constitutifs :

- Informer les salariés, stagiaires et candidats sur le thématique du harcèlement sexuel
- Communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel (cf : afficher sur les lieux de travail un modèle d'informations salariés avec article 222-33 du code pénal et sanctions encourues) et sur les actions contentieuses civiles ou pénales en cours
- Désigner un référent en matière de lutte contre la harcèlement sexuel et les agissements sexistes (CSE cf: art. L.2314-1 c. trav et RH pour une entreprise de plus de 250 salariés cf: art.L.1153-5-1 c. trav)
- Afficher les adresses et numéro de téléphone : du médecin du travail ou service de santé au travail compétent, de l'inspection du travail, du défenseur des droits, des référents désignés par l'entreprise et le CSE
- Prendre toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par le/la salarié

Les attributions et  
les moyens dont  
le-la référent-e  
dispose



hr consultancy partners

par randstad.

# les référent.e.s harcèlement sexuel et agissements sexistes

La mission du-de la référent.e membre du CSE :

- Ses missions doivent s'articuler avec celles du-de la référent-e harcèlement entreprise.
- **Ecoute, soutien** (aide au signalement, alerte) et **orientation** des salariés confrontés à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes : il-elle est un **interlocuteur supplémentaire au-à la référent-e entreprise** (participation à l'enquête s'il-elle a utilisé son droit d'alerte).
- **Veille et prévention** : en tant que membre élu de la délégation du personnel au CSE, il-elle contribue à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il-elle **diagnostique** et **identifie des situations à risque** de harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail et **réfléchit à des mesures de prévention**.
- Sa qualité de membre élu lui permet également **d'initier toute mesure** qu'il-elle estime **utile pour la protection collective et/ou individuelle des salariés**. Il est libre de circuler dans les services et est un salarié protégé.

# les référent-e-s harcèlement sexuel et agissements sexistes

La mission du-de la référent-e entreprise :

- Réaliser des actions de formation et de sensibilisation et notamment auprès du personnel encadrant
- Accueillir et écouter des salariés signalant des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste et les orienter vers les autorités compétentes
- Accompagner les managers dans la gestion de ces situations
- Définir les procédures internes : modalités de signalement et d'enquête, les formaliser
- Prendre en charge un signalement de harcèlement et participer à la réalisation d'une enquête

# les agissements sexistes

Art. L1142-2-1 code du travail (loi du 17 aout 2015 relative au dialogue social et à l'emploi):

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.»

## Les 3 éléments constitutifs :

- Existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait (comportement, propos, acte, écrit...), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s),
- L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié(e) ou créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant
- L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne

## Sanctions encourues :

- Pour l'auteur : sanction disciplinaire

# les agissements sexistes : exemples

Blagues potaches (ex : « tu comprends vite pour une blonde » ou raconter des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise

Propos malveillants prônant aux femmes des stratégies séductrices (ex : « elle a du coucher pour arriver à ce poste »)

Remise en cause de prétentions salariales des femmes (ex : pas la peine de lui donner une augmentation, son conjoint a un bon poste)

Interpellations familière visant à infantiliser les femmes (ex: « ma grande », « ma petite », « ma mignone »)

Donner des tâches dévalorisantes aux femmes (ex : de servir le café parce qu'elle est une femme)

Différenciation sexuée des compétences : considérer qu'il y a des métiers d'homme et des métiers de femme (ex: dire « ça c'est pas un métier pour les femmes », que le travail de l'homme vaut plus (ex : mettre en doute sans raison le jugement d'une salariée sur un sujet qui relève de sa compétence, s'adresser à elle en termes non professionnels, juger les femmes sur leur accomplissement et les hommes sur leur potentiel )

# les agissements sexistes : exemples

Incivilités à raison du sexe (ex: couper systématiquement la parole aux femmes lors de réunions publiques ou débats)	Reprendre des propos tenus par une femme en les réexpliquant avec un point de vue masculin (ex : « Ce que Julie veut dire... »)
Remarques sur l'apparence physique des femmes qui tendent à sexualiser les rapports professionnels en instrumentalisant le corps des femmes (ex : suggérer de mettre une jupe pour un rendez-vous commercial)	
Fausse séduction (ex : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure)	Police des codes sociaux du sexe (ex : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »)
Faire des remarques sur la maternité ou les charges familiales (ex : souligner la non disponibilité d'une salariée car elle doit s'occuper de ses enfants)	Le sexisme bienveillant (ex: valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité sa minutie)

# le harcèlement sexuel

## Art. L1153-1 code du travail :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

*2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»*

## Les éléments constitutifs :

- Des agissements répétés à connotation sexuelle,
- Portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante ou offensante

OU, par assimilation,

- Une forme de pression grave
- Dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel
- Pour soi ou pour autrui

## Sanctions encourues :

- Pour l'auteur : sanction disciplinaire
- Par l'employeur : dommages et intérêts au titre de la violation de l'interdiction du harcèlement moral et/ou violation obligation de sécurité

# le harcèlement sexuel : exemples

- Des plaisanteries obscènes, grivoises, sexistes
- Des questions sur la vie sexuelle
- Des demandes sexuelles explicites
- Des actes sexuels mimés, des jeux de langue
- Caresser les épaules, les cheveux, les mains (distinct de l'agression sexuelle)
- Mise en évidence d'images, d'objets à caractère sexuel ou pornographique
- Un responsable hiérarchique demande à une salarié subordonnée à son service d'avoir un rapport sexuel en échange d'une promotion : abus d'autorité, pression grave



- Agissements répétés
- Pression grave une seule fois
- Atteinte à la santé

# décoder la stratégie du harceleur

- Aucun profil type : tout âge, toute catégorie socio professionnelle, tout genre
- Sa stratégie :
  - Instaure un climat de confiance avec sa victime : propose son aide, parle de sujets privés
  - Utilise l'isolement physique : il préfère les endroits clos, loin des regards
  - Est imprévisible : alterne l'accalmie et la pression, les menaces etc.
  - Isole professionnellement et socialement sa victime : la décrédibilise, monte ses collègues contre elle
  - La dévalorise
  - Fais attention à sa propre image auprès des tiers
  - Reporte systématiquement la responsabilité sur sa victime
  - La culpabilise

# l'impact des violences sur la victime



# référent.e sexisme : comment prévenir les risques ?

- Comment détecter les situations à risque?
- Quels moyens de prévention mettre en place?
- Savoir identifier les rôles des différents acteurs et collaborer avec eux

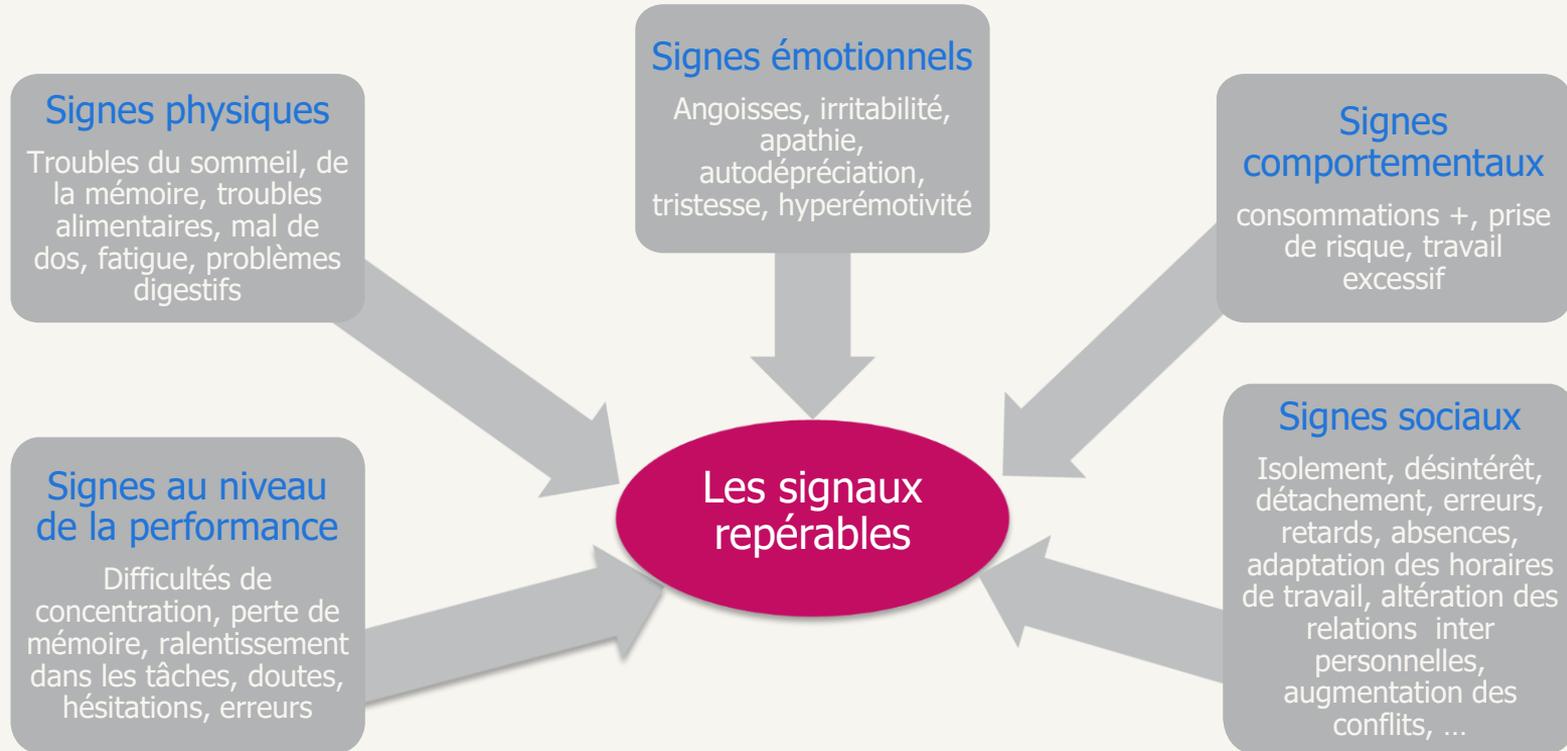


hr consultancy partners

par randstad.



# principaux signaux d'alerte



# mettre en place des actions de prévention : obligation légale

## Art. L1153-5 code du travail:

- « L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner »
  - Prévention primaire : prévenir, éviter le risque
  - Prévention secondaire : réduire, limiter le risque
  - Prévention tertiaire: réparer le risque

## Art. L2312-9 code du travail :

- « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé ».

# mettre en place des actions de prévention: mode opératoire du.de la référent.e

## Prévention primaire : supprimer le risque à sa source

- **Se faire connaître** dans tous les services, échanger avec les responsables, les équipes et présenter votre rôle, vos missions, votre disponibilité, le mode de signalement prévu
- **Travailler sur la communication interne et externe en évitant de véhiculer des stéréotypes**: user du féminin et du masculin, photos mixtes, parcours de réussite de femme à des postes majoritairement masculins, réseau de femmes...
- **Afficher** : le règlement intérieur, un code/une charte de conduite mentionnant explicitement les actes prohibés dans l'entreprise et présentant les personnes ressources, des affiches qui définissent ce qu'est un agissement sexiste, un harcèlement sexuel (cf: affiches)
- **Croiser les points de vue et recueillir les éléments de contexte à risque, enquêter** dans différents services, auprès des services de santé au travail, de l'IPRP, des représentants du personnel, du CSSCT, etc...

# mettre en place des actions de prévention: mode opératoire du.de la référent.e

Prévention primaire : supprimer le risque à sa source

- Intégrer quelques questions sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le questionnaire d'évaluation des risques professionnels ou le baromètre qualité de vie au travail.

*Exemples :*

*« Faites-vous l'objet de propos déplacés ou inappropriés que vous qualifieriez de sexisme dans votre travail? »*

*« Faites-vous l'objet d'humour sexiste? »*

*« Avez-vous fait l'objet de questions que vous ne souhaitez pas sur votre vie intime, vie sexuelle? »*

# mettre en place des actions de prévention: mode opératoire du.de la référent.e

- Avec la direction et le CSSCT s'interroger sur les risques dans chaque service : probabilité d'apparition du risque et définir des pistes d'action à intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans la charte égalité homme/femme (cf : DUERP)
- S'interroger sur les situations de travail, sur les différences entre les hommes et les femmes : fonctions, recrutement ne privilégiant pas un sexe, évolution professionnelle, accès aux formations clef pour progresser dans sa carrière, conditions de travail
- S'interroger sur l'organisation du travail : mixité, conciliation des temps, horaires de réunions, locaux
- Si le risque est élevé, constituer des groupes de travail afin de préciser les situations à risque et définir des pistes d'action pour les prévenir

# mettre en place des actions de prévention: mode opératoire du.de la référent.e

## Prévention secondaire : réduire ou limiter les risques

- Former, sensibiliser toute la chaîne hiérarchique : éclairer sur les notions de violences sexuelles et actes sexistes, temps de partage sur le sujet, libérer la parole, rassurer d'éventuels témoins, distribuer des kits/guides sur le sujet
- Créer et faire connaître la procédure de signalement et de traitement des violences sexuelles et actes sexistes
- Engager des journées d'actions telles que la journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes et la journée internationale des droits des femmes afin de sensibiliser son écosystème

# mettre en place des actions de prévention: mode opératoire du.de la référent.e

## Prévention tertiaire : réparer

- Créer une cellule d'écoute afin de garantir une traçabilité et une confidentialité des données recueillies, de repérer et traiter ces situations
- Ecouter toutes les plaintes avec attention, les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel
- Inciter la victime à déposer plainte
- Orienter la victime vers des acteurs identifiés par l'entreprise afin d'accompagner, de soutenir la victime
- Communiquer en interne sur le traitement des cas de harcèlement ayant eu lieu au sein de l'entreprise (sans nommer les personnes impliquées)

# identifier les rôles des différents acteurs



# identifier les rôles des différents acteurs

## Pour un soutien de l'entreprise :

- **L'employeur, la direction, le service RH** : il est le premier interlocuteur, l'alerter de préférence par écrit afin qu'il déclenche une enquête administrative et fasse cesser et sanctionner les comportements répréhensibles (dans un délais de 2 mois)
- **L'assistant-e de service Social** : qui soutient, informe, peut donner des solutions d'aide (ex : demande d'aide juridictionnelle)
- **CSE, CSSCT, représentants du personnel**: assure la présentation des réclamations individuelles et collectives, a un droit d'alerte, agit sur la prévention des risques professionnels et peut mener une enquête

## Pour un soutien psychologique, médical et juridique, un accompagnement extérieur à l'entreprise :

- **Le service de santé au travail ou le médecin du travail** : qui peut conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants, et attester des conséquences des violences sur l'intégrité mentale et physique de la victime
- **La Fédération Nationale Solidarité Femmes (3919)**
- **Le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF)**
- **L'association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)**
- **Le médecin**
- **Le psychologue**
- **L'avocat**

# identifier les rôles des différents acteurs

## Pour une plainte au pénal :

- Le commissariat de police, gendarmerie
- Le procureur de la République
- Si c'est classé sans suite, possibilité de saisir le doyen des juges d'instruction d'une plainte avec constitution de partie civile

## Pour une plainte au civil :

- L'inspection du travail (DIRECCTE): qui dispose d'un pouvoir d'enquête également
- Le syndicat : qui peut porter plainte avec l'autorisation de la victime
- Le Défenseur des droits : qui peut défendre la victime sur la discrimination liée au sexe et mener une enquête contradictoire
- Le conseil des prud'hommes : pour obtenir réparation par l'employeur du préjudice subi si celui-ci n'a pas agit.

# Gestion de situation exceptionnelle:

Les droits en faveur d'une victime, droit d'alerte et de retrait et recours contentieux  
Prendre en charge une plainte et recueillir des éléments de preuve  
Faire relais et collaborer avec le service RH, avec le CSE ou CSSCT  
Enquêter, mener des entretiens, rendre compte clairement des faits



hr consultancy partners

par randstad.



# le droit d'alerte

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes par un membre DP du CSE :

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une **atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles** dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de **faits de harcèlement sexuel ou moral** ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Art. L 2312-59 c. trav.

# le droit d'alerte et le droit de retrait

## Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent :

Tout représentant du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité. Art. L. 2312-60

## Le droit de retrait d'une situation de danger grave et imminent :

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. Art. L4131-1 c. trav

# la protection de la victime et du témoin

## La protection de la victime :

L. 1153-2 c. trav : **Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte**, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

## La protection du témoin :

L. 1153-3 c. trav : **Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire** pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

# le droit en faveur de la victime

## Modification du régime de la preuve :

- Avant la loi Travail du 8 août 2016, le salarié qui se prétendait victime devait établir des faits qui lui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement.
- Désormais, lorsque survient un litige relatif à des agissements de harcèlement sexuel dont il se prétend victime, le salarié **présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement**

# recours contentieux

- La victime peut porter plainte contre son employeur au civil si celui-ci n'a pas engagé de poursuites disciplinaires dans les deux mois qui suivent sa prise de connaissance des faits.
- La victime peut porter plainte au pénal contre son agresseur. Dans ce cas si les poursuites ont été déclenchées dans les deux mois suivant le moment où l'entreprise a eu connaissance des faits fautifs, alors le délai pour prendre une sanction disciplinaire est interrompu. Cela ne l'empêche pas de procéder à une enquête interne et , le cas échéant, de prononcer une sanction disciplinaire ou une mise à pied à titre conservatoire pour la durée de la procédure pénale

Important : pour éviter le contentieux, l'employeur doit réagir rapidement suite à un signalement. Il engage sa responsabilité civile.

# Prendre en charge une plainte et recueillir des éléments de preuve

Comment adopter la bonne posture?  
Quelles informations recueillir?  
Quelles informations transmettre?



hr consultancy partners

par randstad.



# pendant l'entretien

- **Veiller à ce que la personne se sente en sécurité** (distance physique adéquate, bureau individuel où on ne sera pas interrompu, eau, mouchoirs)
- **Se présenter** brièvement
- **Ecouter avec considération, respect et neutralité**
- **Inviter la personne à raconter** ce qui s'est passé depuis son entrée dans l'entreprise (chronologie des faits)
- **Prendre des notes** très précises, l'heure, le lieu, verbatims, précisions sur les mots, gestes exacts, ses réactions, les impacts sur sa santé, au travail, auprès éventuellement d'autres collègues
- **Rassurer**, sans minimiser, généraliser ou banaliser
- **Qualifier les faits et rappeler que les actes et les paroles** dénoncés sont interdits et punis par la loi, l'entreprise a des obligations et que l'article L. 1153-2 c. trav protège la victime
- **Evaluer les risques de représailles, les mesures de protection** à prendre (adapter les horaires de travail, télétravail, mise à pied conservatoire de l'agresseur)
- **Informers la personne** sur les procédures possibles sans l'obliger : faire un signalement qui engagera une enquête interne qui sera menée en toute discrétion en vue d'identifier et faire cesser les actes dénoncés, solliciter une médiation, porter plainte au pénal
- **Renseigner sur les lieux de prise en charge** psychologique, judiciaire et médicale
- **Proposer son soutien** dans les démarches : recueil des éléments de preuves, exercice du droit d'alerte (si référent CSE), reprendre rendez-vous pour un suivi
- Si la personne est dans l'incapacité de dénoncer les faits, **l'orienter vers un professionnel de santé** qui pourra à son tour relayer son témoignage dans le cadre du secret médical et recueillir un signalement d'un témoin direct ou indirect
- **S'accorder et conclure** sur ce qui va se passer dans un avenir très proche

# après l'entretien

- **Faire le récit chronologique**, précis et circonstancié des violences
- **Recueillir les certificats médicaux** du médecin traitant, du médecin du travail, d'un psychiatre qui pourra relever des symptômes reliés aux violences dénoncées, les arrêts de travail, les prescriptions médicales, ...
- **Recueillir des témoignages** de collègues, des proches de la victime, d'autres victimes
- **Rechercher des changements soudains** dans la qualité du travail (notation, entretien d'évaluation, résultats, sanctions, ...)
- **Recueillir les traces matérielles** : courriers, photomontages, SMS, mots sur des papiers, photos, message sur répondeur, messagerie électronique.
- **Recueillir les récépissés** de plaintes ou mains courantes
- Si turn-over, absentéisme important dans l'équipe de l'agresseur présumé **établir le nombre de départs dans son service**

# l'enclenchement d'une enquête contradictoire et confidentielle à l'initiative du CSE

- En cas de harcèlement sexuel présumé, la loi confère au CSE dans la perspective d'organiser une enquête pour risque grave afin d'identifier les facteurs à l'origine de la situation et de proposer des mesures de prévention.
- Le CSE doit examiner le cas de harcèlement présumé en s'appuyant sur le premier diagnostic.
- S'il vote le principe de l'enquête, le comité va décider de l'organisation, du déroulement de l'enquête et de la composition de la commission d'enquête (la commission comporte au moins le chef d'entreprise ou son représentant et un membre du CSE ou du CHSCT).

# l'enclenchement d'une enquête contradictoire et confidentielle à l'initiative de l'employeur

- De son côté, le DRH ou représentant de l'employeur peut lancer seul l'enquête dans le cas où la victime l'a alerté directement et organiser une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation.
- Il peut externaliser l'enquête afin d'assurer la neutralité de celle-ci ou décider de la mener conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel afin de garantir la pluralité des points de vue.
- Avant le démarrage de l'enquête, une communication auprès de l'ensemble des salariés sur les principes et les objectifs de la démarche évite la propagation de rumeurs pouvant perturber le bon déroulement de l'enquête.

# les étapes d'une enquête interne suite à un signalement

- Evaluation de la recevabilité de la plainte : analyse des faits et de la situation rapportée, demander à la victime présumée de préciser et consigner par écrit ses allégations, l'informer en entretien et par écrit de la suite de la procédure
- Préparation d'une enquête confidentielle et contradictoire : conformément à la charte de référence si existante, consultation du CSE (ou de la CSSCT), réunir les membres de la commission d'enquête afin d'organiser les modalités pratiques
- Avis aux personnes impliquées : les informer par courrier d'une convocation à un entretien en précisant l'objet
- Mener des entretiens individuels afin de clarifier les faits
- Etablir un compte-rendu d'enquête
- Rendre compte des résultats de l'enquête au CSE (ou à la CSSCT) et le consulter sur les mesures de prévention à mettre en œuvre

# exposer clairement les faits rapportés de harcèlement sexuel aux acteurs de la CSSCT et/ou CSE

Transmettre un compte-rendu factuel au secrétaire du CSE et/ou membre CSSCT

- A la suite de la dénonciation d'acte (ou d'actes) de harcèlement formulé par un salarié de l'entreprise, la commission a procédé à une enquête auprès d'une partie des salariés de l'entreprise.
- Les auditions des salariés ont débuté le <date> à <heure> et se sont terminées le <date> à <heure>.
- <X> salariés ont été reçus par la commission d'enquête.
- La personne qui s'estime victime des actes de harcèlement a été auditionnée la première. Elle a apporté à l'appui de ses prétentions les éléments suivants :

# exposer clairement les faits rapportés de harcèlement sexuel aux acteurs de la CSSCT et/ou CSE

## Agissements du harceleur présumé

- Récit détaillé et chronologique des faits dénoncés : le contexte, l'heure, le lieu, les paroles et gestes exacts du harceleur présumé
- Menaces ou/et promesses, préciser celles mises à exécution, les contraintes subies, les objets que le harceleur présumé a fait parvenir à la victime (« post-it », petits mots, pornographie...)

## Les répercussions du harcèlement

- Sur le travail de la victime présumée : avertissements, qualité, productivité, mises au placard
- Sur ses relations interpersonnelles et sociales
- Sur sa santé : arrêts de travail, certificats médicaux, traitements médicaux

## Les démarches de la victime présumée

- Auprès du harceleur présumé
- Auprès de la hiérarchie
- Auprès des collègues, délégués du personnel, CSSCT
- Auprès de la médecine du travail, police, association, syndicat

## Éléments de preuves en pièces jointes

# exposer clairement les faits rapportés de harcèlement sexuel aux acteurs de la CSSCT et/ou CSE

## Déclaration du ou des témoins

Dans son témoignage, M./ Mme X déclare que : « ... »

## Déclaration du ou des auteurs présumé(s) de harcèlement

A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »

Recueil de preuves concordantes ou contradictoires avec la version de la victime présumée

Il ressort des éléments de l'enquête que <préciser les éléments importants permettant de caractériser ou non l'existence d'actes de harcèlement> :