



Les dispositifs de signalement et de traitement des situations obligations de l'employeur



Rappel : l'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité

- 1- Prévention
- 2- Réaction
- 3- Sanction

1 - La prévention

Une obligation de prévention en matière de santé et de sécurité

- Une obligation de portée générale
 - L'employeur doit prendre **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** notamment **des actions d'information et de formation propres** à prévenir la survenance de faits de harcèlement
- Une obligation spécifique
 - L'employeur doit **planifier la prévention** en y intégrant **notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes.**

Articles L.4121-1 et suivants du Code du travail

Articles L.4121-1 et suivants du Code du travail

La prévention

Une obligation de prévention Et de (ré)action

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de :

- **prévenir** les faits de harcèlement sexuel,
- **d'y mettre un terme** et
- **de les sanctionner** .

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article [L. 1153-2](#) sont informées par tout moyen du texte de l'[article 222-33 du code pénal](#) ainsi que des **actions contentieuses civiles et pénales** ouvertes en matière de harcèlement sexuel et **des coordonnées des autorités et services compétents**.

L. 1153-5 du Code du travail

Les informations obligatoires

L'employeur doit communiquer aux Salariés
l'adresse et le numéro d'appel :

1. **Du médecin du travail**
ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
2. **De l'inspection du travail compétente**
ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
3. **Du Défenseur des droits ;**
4. **Du référent (entreprise)**
prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;
5. **Du référent (CSE)**
prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe.

Un nouvel interlocuteur compétent

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés
est désigné

UN RÉFÉRENT CHARGÉ

- d'orienter,
- d'informer et
- d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



DÉSIGNATION D'UN RÉFÉRENT DANS CHAQUE CSE

Quelles actions de prévention au sein de ma structure ?

- Règlement intérieur et affichage obligatoire à jour ?
- Désignation des référent.es ?
- Information et formation des personnels ?
- Plan de prévention ? Dispositif de signalement ?
- Campagne de communication à destination des personnels et des usagers et de leur famille ?

“

L'employeur est-il responsable d'un harcèlement sexuel commis par un prestataire/tiers sur un.e de ses salarié.e.s ?

”

OUI

La Cour de cassation a confirmé la condamnation d'une société à payer des dommages et intérêts à une de ses employées qui avait été licenciée alors qu'elle était victime de harcèlement moral de la part **d'un tiers** qui avait **« une autorité de fait sur les employés »** puisque « chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion » et de former l'ensemble du personnel dans le but de donner un second souffle à l'entreprise.

Cass, Soc, 1er mars 2011, n°09-69616

« Les agissements **de tiers subis** à l'occasion du travail peuvent être **constitutifs de harcèlement sexuel**, lequel ne suppose pas nécessairement une relation hiérarchique ni d'appartenance à la même entreprise ».

Cour d'appel de Versailles 23 janvier 2014 RG 12/04225

2 – La réaction

Les mesures conservatoires (non disciplinaires) :

Ex: la dispense d'activité - Pouvoir disciplinaire de l'employeur

- Doit être expresse et donc écrite
- Conséquences pour le mis en cause : suspendu de son poste mais maintien de la rémunération

Pas d'atteinte à la présomption d'innocence

L'enquête préalable : un préalable à la sanction

- *Un **employeur** peut être condamné pour défaut d'enquête (au titre du non-respect de son obligation de sécurité) **même si, finalement, le harcèlement (moral ou sexuel) n'est pas établi.***
Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10551
- Cette enquête doit être **sérieuse, impartiale** et **immédiate**.
- Il ne s'agit pas d'une enquête de police, mais d'une **enquête pré-disciplinaire qui vise à établir la matérialité des faits.**

Comment garantir l'impartialité ?

- Le cas échéant, cette enquête peut être menée conjointement avec un représentant du personnel.
- Si le dossier est trop « sensible » (mise en cause d'un supérieur hiérarchique), l'enquête peut être confiée à un cabinet indépendant.

Une enquête menée par l'employeur, sans contradiction apportée par des représentants du personnel ou sans la distance d'un cabinet indépendant peut être invalidée :

L'employeur « *se prévaut (...) du compte-rendu de l'enquête interne menée par deux vice-présidents de la société, soit un document élaboré par l'employeur lui-même pour se départir de tout harcèlement* ».

La Cour d'appel de Nîmes constate **donc la partialité de l'enquête** et condamne l'employeur.

Cour d'appel de Nîmes, 17 nov. 2015, RG 14/02470

Exception : Le droit d'alerte atteinte aux droits des personnes

- Le droit d'alerte est l'une des attributions des membres du comité social et économique (CSE). Ce droit d'alerte leur permet de demander des explications à l'employeur dans certaines situations.
- Lorsqu'un membre du CSE: CSE : Comité social et économique constate dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, il doit saisir immédiatement l'employeur.
- **Exemple** : Il peut s'agir de faits de harcèlement sexuel.
- L'employeur procède alors **sans délai** à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
- Si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte, le membre du CSE doit avertir le salarié **par écrit** qu'il envisage de saisir [le conseil de prud'hommes](#).
- Cette démarche n'est possible que **si le salarié donne son accord**. (Article L2312-59 du Code du travail)

Exception : Le droit d'alerte danger grave et imminent

- Le membre du CSE: CSE : Comité social et économique qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement alerter l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.
- Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes : Postes de travail concernés par la cause du danger constaté, Nature et cause de ce danger, Nom des travailleurs exposés.
- L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
- À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.
- **En cas de désaccord entre l'employeur et le membre du CSE**, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.
- L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.
- L'employeur peut être mis en demeure par la Dreets de remédier à la situation. (Article L2312-60 du Code du travail)

3 - La sanction disciplinaire

- « *Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une **sanction disciplinaire.*** »
Art. L.4121-1 du Code du travail
- « *Le harcèlement sexuel est constitutif d'une faute grave.* »
Cass. soc. 13 juillet 2017 N° 16-12493
- La « faute grave » expose le harceleur à **un licenciement.**
- En cas de harcèlement sexuel caractérisé, **la sanction ne peut être un avertissement**
Cass. Soc. 17 février 2021 (n°19-18149)

Et si la victime a porté plainte ?

- **Les deux procédures (pénale et disciplinaire) sont indépendantes**
- L'employeur ne peut pas obliger la victime à porter plainte
- L'employeur ne doit pas attendre la fin de la procédure pénale prendre une sanction
- **En cas de classement sans suite**, l'employeur peut quand même prendre une sanction (ce n'est pas une décision de justice !)
- Tant que le tribunal correctionnel n'a pas constaté l'inexactitude des faits, l'employeur peut prendre une sanction, même si le tribunal a **relaxé** le mis en cause

La preuve dans le
cadre de
l'enquête:
Le faisceau
d'indices
concordants



De toute façon, on ne peut rien faire, c'est la parole de l'un contre la parole de l'autre !

A votre avis, grâce à quels éléments peut-on prouver les violences sexistes et sexuelles ?



“

Peut-on tenir compte des témoignages indirects et des proches ?

”

→ Oui

« Bien **qu'indirects** ces témoignages corroborent de façon précise et circonstanciée les affirmations contenues dans le récit précité de Madame D, étant observé que des comportements tels que ceux décrits par l'intéressé **se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers** mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de **situation d'isolement** qui en sont le terreau et le fruit.»

Cour d'appel de Douai, 29 mars 2013

Le juge doit examiner les attestations produites par la victime, et ce **même si celles-ci n'émanent que de personnes étrangères à l'activité professionnelle.**

Cass. soc, 10 mai 2012, no 10-28.346

“

Les enregistrements réalisés à l'insu
d'une personne sont-ils recevables ?

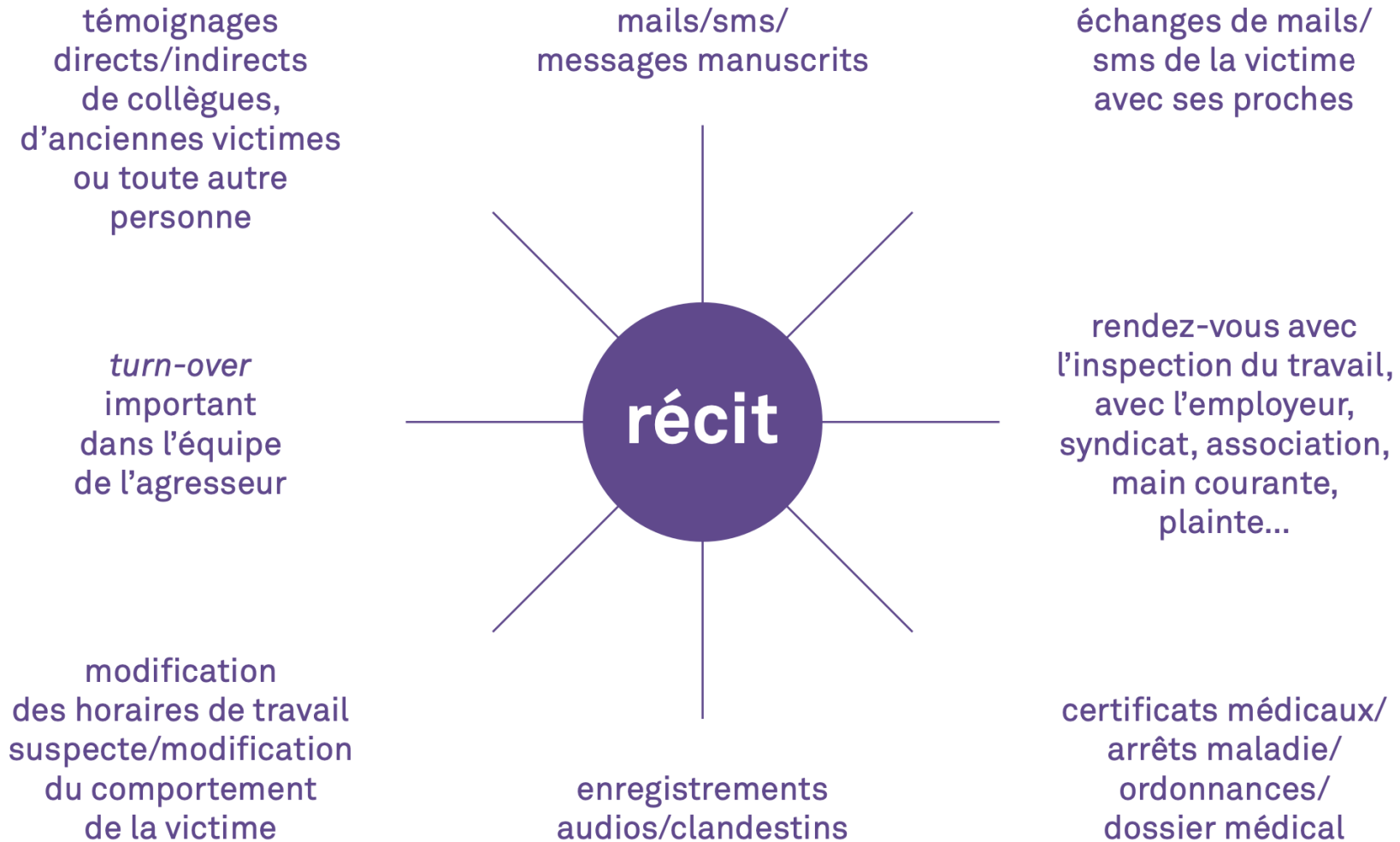
”

« Les enregistrements obtenus à l'insu d'une personne **sont recevables** sans que le droit au respect de la vie privée ni même la violation du secret professionnel puissent valablement constituer une limite ».
Cass. Crim., 31 janvier 2012, pourvoi n° 11-85464

« La production de ces deux enregistrements est (...) **strictement nécessaire à la défense des intérêts** de M. X dans le cadre de la présente instance et n'est pas disproportionnée ».
Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 29 novembre 2018

« Or, **il n'apparaît pas** en l'espèce **que cette preuve** a porté atteinte au caractère **équitable de la procédure** (...). Dans ces conditions, la production de l'enregistrement querellé (...) sera admise.»
CA Bourges, ch. soc., 26 mars 2021, n° 19/01169.

Le faisceau d'indices concordants



Exemple :

- Une femme agressée sexuellement dans une chambre d'hôtel sans témoin.
- Ici les juges relèvent : la constance ; le fait que le récit soit nuancé et circonstancié (« *propos limités dans leur matérialité* ») ; un faisceau d'indices qui « corrobore » le récit de Nathalie (« *plusieurs éléments* ») ;
 - la cohérence de la victime.
 - les témoignages indirects des collègues.
 - des certificats médicaux circonstanciés.
 - l'existence d'un climat particulier.
 - un scénario décrit par le mis en cause qui est illogique.

Finalelement

Au vu des ces éléments , la cour est convaincue que W M , bien qu'il s'en défende, s'est rendu coupable des faits qui lui sont reprochés, les agressions sexuelles ayant consisté en des caresses sur le torse et les fesses, des baisers près de la bouche et sur le cou en ce qui concerne les faits du mois d'avril et du mois de mai et en ce qui concerne ceux du 7 juin par le fait qu'il se soit allongé sur elle, tenté de l'embrasser et passé ses mains sous la couette dans laquelle elle s'était enroulée pour se protéger, alors qu'il était vêtu de son seul caleçon , ces atteintes sexuelles ayant été

→ WM est condamné alors que la principale agression s'est déroulée dans une chambre d'hôtel, donc sans aucun témoin.

Cour d'appel de Paris, 26 octobre 2011, n°10/09605

La mise en place
de dispositif de
signalement et de
traitement

L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010

2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, **une procédure appropriée** peut être mise en place pour **identifier, comprendre** et **traiter** les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la **discrétion** nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'**anonymisée** ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'**enquêtes** et traitées **sans retard** ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une **écoute impartiale** et d'un **traitement équitable** ;
- les plaintes doivent être **étayées** par des informations détaillées ;
- les **fausses accusations délibérées** ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- une **assistance extérieure** peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de sa médecine de prévention.

Le dispositif de la fonction publique: un champ plus large intégrant les actes de violence et la discrimination


- Une procédure de **recueil des signalements** (victimes et témoins)
- Une procédure **d'orientation** des agent·es victimes vers les services et professionnel·es compétent·es chargé de leur accompagnement (RH, médecine de prévention, service social etc).
- Une procédure d'orientation des agent.es victimes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle
- Une Information par tous moyens de l'existence de ce dispositif
- Une **enquête interne « dans les plus brefs délais »**
- Mettre fin aux faits y compris par la mise en place de mesures de **suspension conservatoire**
- S'assurer que la victime ne subisse pas de représailles

(Références : art. 6 quater A de la loi du 13 juil. 1983, circulaire du 9 mars 2018 et décret du 13 mars 2020)

En synthèse : des textes variés

- **Champ d'application HSAS et HM et qui intègre parfois la discrimination**
- **Une procédure formalisée, plus ou moins précise, communiquée aux collaborateurs,**
- **Des enquêtes déclenchées de manière systématique ou limitée.**
- **Mise en place de garde-fous pas toujours prévue pour assurer l'impartialité**
- **Des référents employeurs associés à l'enquête, y compris le réf. CSE selon les dispositifs**
- **Des dispositifs qui prévoit le recours à des enquêteur.trice.s externes**
- **Assistance ou accompagnement possibles lors des auditions**
- **Prise en charge des frais d'avocats et psy par l'employeur (rare)**
- **Des outils mis à disposition des enquêteur.trice.s afin d'harmoniser la conduite des enquêtes**

Exemples de
dispositif



Réception du signalement d'un fait présumé de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes par l'employeur

Accusé réception du signalement par courrier

Modèle de courrier : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-

Première analyse des faits dénoncés

Pour orienter la suite de la procédure (déclenchement d'une enquête ou non), l'employeur doit procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement, l'auteur présumé des faits

Ouverture et mise en place d'une enquête interne

Cette enquête interne va permettre d'établir la réalité des faits dénoncés et permettre de conclure si les faits sont constitutifs ou non d'un harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

Exemples d'actions à mettre en place pour mener à bien l'enquête : l'employeur est invité à recueillir la parole de la victime ; faire constater médicalement les faits par le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée ; assurer les mesures de protection de la personne qui se prétend victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ; informer la personne salariée mise en cause ; s'entretenir avec toutes les personnes salariées pouvant être concernées ; contacter les services de l'inspection du travail ; saisir la commission paritaire régional interprofessionnelle compétente ; si un référent existe au sein de l'entreprise, l'employeur se fait accompagner par ce dernier (etc..).

Dans le cadre de l'enquête, l'employeur, doit faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Accord d'entreprise spécifique aux VSS

Avenant à l'accord relatif au traitement du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, de la violence au travail et de la discrimination du 9 juillet 2018 ARVAL (BNP-Paribas)

Titre III : Traitement des signalements et alertes

Article 2 – Procédure de traitement des cas signalés

Article 2.1 – Pré-instruction : l'analyse de la situation

Quel que soit le canal utilisé, les signalements et tout élément porté au dossier par la victime supposée ou un témoin sont transmis au **Chargé des relations sociales**.

Il est apparu légitime pour les parties d'attribuer ce rôle au **Chargé des relations sociales** en raison de ses connaissances juridiques et donc de sa sensibilité aux sujets de harcèlement, propos et agissements sexistes, violence au travail et discrimination, **de son statut décorrélé des directions opérationnelles et de son impartialité**.

L'objectif à ce stade est de juger si **les éléments signalés sont suffisamment concordants** pour nécessiter l'ouverture d'une enquête.

Accord d'entreprise spécifique

Article 2.2 – Phase d'enquête

La victime est informée par le **Chargé des relations sociales, de la décision** d'ouvrir ou non une enquête.

En cas d'ouverture d'une enquête, il appartient au Comité d'alerte de recourir à une enquête interne ou de faire appel à un cabinet externe compétent en la matière.

Modalités de l'enquête interne

L'enquête est diligentée sans délai au travers d'entretiens individuels réalisés en binôme par **deux membres de la Direction des Ressources Humaines** comprenant a minima un Gestionnaire de Carrière. Ces deux acteurs, dénommés « **chargés d'enquête** » au sein du présent accord, peuvent être différents d'une enquête à l'autre.

Les « chargés d'enquête » s'engagent alors dans une démarche d'écoute et d'approfondissement de la situation litigieuse, menée avec l'ensemble des parties :

- l'auteur du signalement (victime supposée et/ou témoin) ;
- la victime supposée si elle n'est pas l'auteur du signalement ;
- le collaborateur mis en cause ;
- et toute autre personne ou témoin dont le témoignage serait jugé nécessaire dans le cadre de l'instruction du dossier.

Les parties sont convenues **qu'un représentant du personnel pourra accompagner** la victime supposée et l'auteur présumé au cours de leur entretien, si ces derniers le souhaitent.

Accord d'entreprise spécifique

Modalités de l'enquête menée par un cabinet externe

Les parties au présent accord conviennent que **le cabinet externe** sera sélectionné, en fonction de son expertise, par la **Direction des Ressources Humaines**. Aucune exclusivité n'est conférée à un quelconque cabinet externe ; ce dernier est choisi selon ses compétences et les spécificités des faits « non conformes » et des collaborateurs concernés par l'enquête.

L'enquête sera menée en toute indépendance et impartialité par le cabinet externe selon les mêmes modalités qu'une enquête réalisée en interne.

En raison du contexte sanitaire actuel, les entretiens auront lieu **à distance, par téléphone ou web conférence**.

Article 2.3 – Rédaction des comptes rendus d'entretien et conclusions

A la suite des entretiens, les « chargés d'enquête », ou le cabinet externe, **rédigent un compte-rendu**, en toute objectivité, dans lequel est repris l'ensemble des échanges qui ont été tenus.

Chaque compte-rendu sera envoyé à la personne entendue, par mail, afin qu'elle puisse le modifier et/ou le valider par retour de mail.

Ces échanges viennent compléter les éventuels documents recueillis et permettent aux « chargés d'enquête » internes ou externes de confirmer ou d'infirmer la situation signalée.

Au terme de cette étude, les « chargés d'enquête » internes ou externes remettent leurs conclusions au **Directeur des Ressources Humaines qui décidera** des mesures à adopter.

Procédure/dispositif interne

Crée le : 24/01/2020	Procédure Harcèlement sexuel et agissement sexiste				
Par :					
Délais	Etapes clés		Acteurs Etapes Clés	Qui est informé ?	Outils associés
2 mois	<pre> graph TD A[3- MISE EN PLACE DE MESURES DE PROTECTION (protection de la victime présumée)] --> B[4- DECLENCHEMENT DE L'ENQUETE Responsabilité du DE/Directeurs] B --> C[5- CONDUITE DE L'ENQUETE + REDACTION DES CONCLUSIONS] C --> D[6- DECISION FINALE Existe-t-il des faits avérés de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?] D -- OUI --> E[Décisions sur les suites disciplinaires à donner] D -- NON --> F[Clôture du dossier] </pre>		RH <u>et</u> Directeur Etablissement/ Directeurs	- DRH Bassin et DRS (<i>avis obligatoire</i>) - Auteur présumé et victime présumée	Exemples de mesures de protection
			Réfèrent harcèlement employeur <u>et</u> Directeur Etablissement/ Directeurs	- DRH Bassin et DRS (<i>avis obligatoire</i>) - Personnes entendues dans l'enquête	Grille évaluation validée Courriers d'information du déclenchement auteur/victime présumée
			Réfèrent harcèlement employeur <u>et</u> 2 ^{ème} personnes (à identifier avec DRS/DRH Bassin)		Courriers types, trames entretien, Compte rendu
			Directeur Etablissement/Dire cteurs	- DRH Bassin et DRS (<i>avis obligatoire</i>) - Commission d'enquête (<i>avis obligatoire</i>) - Protagonistes	Courriers d'information de l'issue de l'enquête auprès de la victime et de l'auteur présumé

Exemple de dispositif

Qui adresse le signalement ?

Victimes, témoins, organisation syndicale, manager, rh...

Après de qui signaler ?

Référent (mail ou tel)

Expression de la situation

Réception du signalement et qualification de la situation (recueil de précisions sur les faits avec l'auteur du signalement)

Qualification du signalement

Relève d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

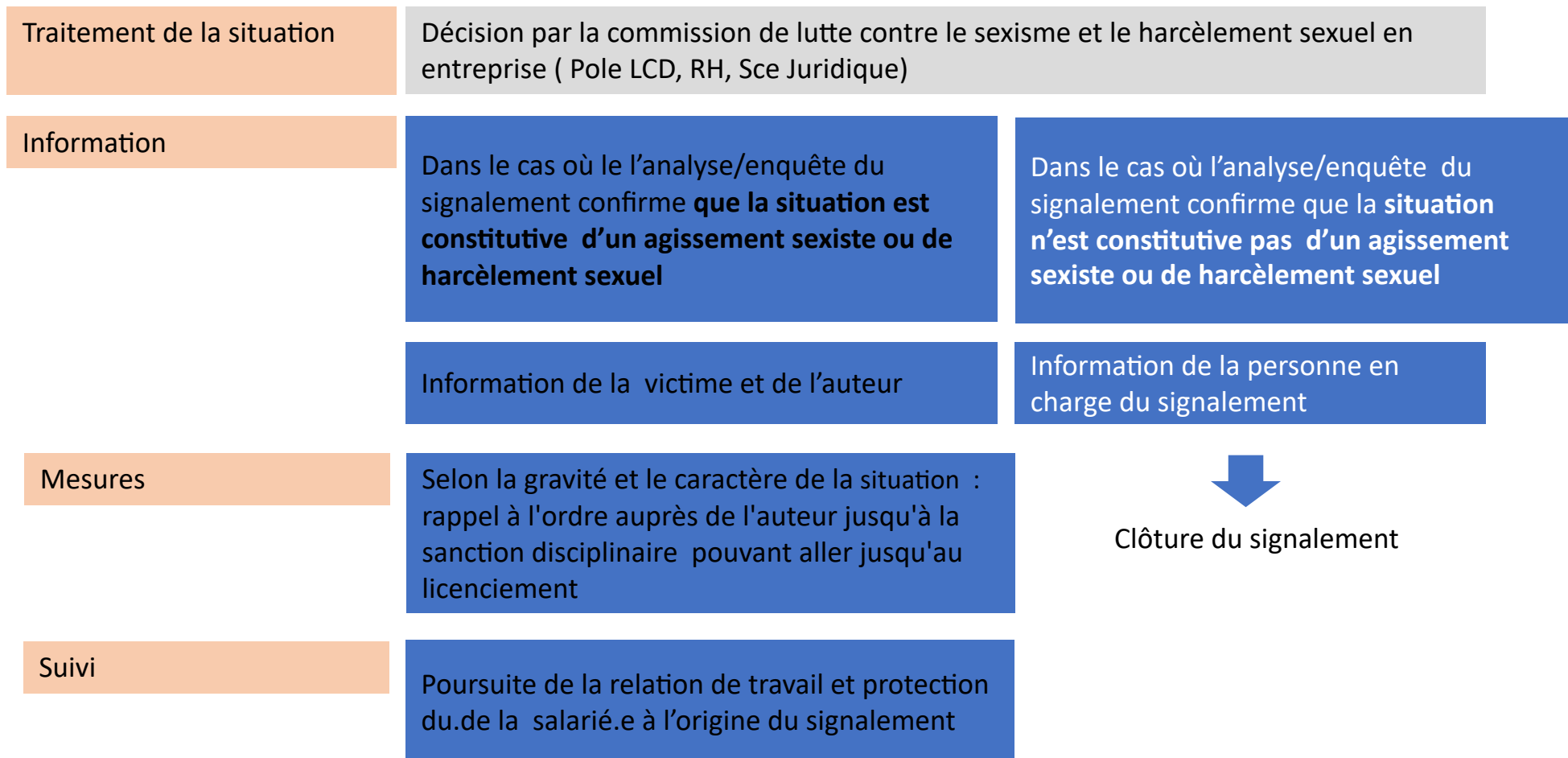
Ne relève pas d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

Analyse de la situation

Le référent instruit l'analyse du signalement avec la victime présumée et le recueil des éléments constitutifs de la situation



Clôture signalement



Synthèse

- **Un descriptif précis de la procédure/du dispositif : du signalement/de l'alerte à l'enquête/ notamment étape (signalement/ évaluation du signalement, Qu'est-ce qu'un signalement et qu'implique-t-il pour le ou la signalant.e, quelle mesure de suspension temporaire)**
- **Un descriptif champ de compétence/d'application de la procédure (qui peut saisir ? À l'égard de qui ?)**
- **Un descriptif des acteurs du dispositif impliqués (Qui ? Pourquoi ? Comment? Quelles compétences personnelles - formations ? Quelles actions ? à quelles étapes ? avec quels garde-fous (impartialité) ?)**
- **Mention de la possibilité de faire appel à un cabinet externe (conditions)**
- **Un descriptif de la méthodologie d'enquête et traçabilité (qui décide du déclenchement de l'enquête, convocation aux entretiens, déroulé et forme des entretiens, être accompagné/assisté, comptes rendus, signature, pièces recueillies, rapport, information des conclusions auprès des intéressés, CSE)**
- **Des outils à disposition des personnes en charge de l'évaluation et de l'enquête pour agir de manière sécurisée à chaque étape de la procédure et harmoniser les pratiques internes**



www.aequality.fr