



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**HARCÈLEMENT SEXUEL
ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL :
PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER**

GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE

Conception : Bureau RT1 de la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail
et Mission communication de la DGT

Sommaire

AVANT-PROPOS	6
HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?	8
LE HARCÈLEMENT SEXUEL – UNE NOTION MULTIPLE ET COMPLEXE	8
Identifier les types de harcèlement sexuel	9
→ 1 ^{er} type : la pression grave dans le but d’obtenir un acte de nature sexuel (dit « harcèlement sexuel assimilé »)	9
→ 2 ^e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés	9
Le harcèlement sexuel : bien le distinguer	11
→ ... de l’agissement sexiste	11
→ ... d’autres types d’infractions	11
LE HARCÈLEMENT SEXUEL : UN DÉLIT PÉNAL	12
FOCUS EMPLOYEUR	15
L’OBLIGATION D’AGIR CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	16
PRÉVENIR LE RISQUE DE HARCÈLEMENT SEXUEL	17
Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel	17
→ Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel	17
→ Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	17
→ Mentionner dans le règlement intérieur de l’entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu’aux agissements sexistes	17
→ Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel	17
La prévention au titre de l’obligation générale en matière de santé et sécurité	18
→ Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d’agissement sexiste	18
→ La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	18

RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL	20
En amont : accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel	22
Réception du signalement et première analyse de la situation	22
→ 1 ^{re} étape : Accuser réception du signalement	22
→ 2 ^e étape : Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement	23
→ 3 ^e étape : Procéder à une première analyse des faits signalés	23
La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel	23
→ À quoi sert l'enquête ?	23
→ La réalisation d'une enquête est-elle obligatoire ?	23
→ L'enclenchement de la phase l'enquête	24
→ Quelles personnes auditionner ?	25
L'élaboration du rapport d'enquête et sa communication	27
La poursuite des relations de travail au cours de l'enquête	27
Les suites de l'enquête	28
→ Le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel	28
→ Le rapport conclut à l'absence de harcèlement sexuel	29
 FOCUS VICTIME ET TÉMOIN	 30
RECONNAITRE UN HARCÈLEMENT SEXUEL	31
Des symptômes de stress	31
Absentéisme et mauvaise ambiance	31
Les stratégies d'un harceleur	31
 SIGNALER DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À VOTRE EMPLOYEUR	 33
Pourquoi signaler ?	33
→ Car le harcèlement sexuel n'est jamais acceptable	33
→ Car ne pas en parler n'est jamais la solution	33
Comment signaler ?	34
→ Auprès de qui signaler ?	34
→ Quelle forme doit prendre le signalement ?	35

Se faire accompagner	35
→ Le médecin du travail / service de santé au travail	35
→ L'inspection du travail	36
→ Les services du Défenseur des droits	36
→ Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info	36
→ Les associations spécialisées	36
Faire valoir ses droits et sa protection	36
→ Obligation pour l'employeur de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur	36
→ Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires	36
→ En cas de danger grave et imminent : le droit de retrait	37
→ Agir en justice devant le conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur	37
→ Agir au pénal à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel	39
ANNEXES	40
MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ADRESSER À DE L'EMPLOYEUR	41
MODÈLE D'ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE	42
PRINCIPES GÉNÉRAUX D'UN ENTRETIEN DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE INTERNE RÉALISÉE SUITE AU SIGNALEMENT DE FAITS ALLÉGUÉS DE HARCÈLEMENT SEXUEL	43
CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DES FAITS DE HARCÈLEMENT	44
CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC UN TÉMOIN	45
CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE	46
MODÈLE DE L'INFORMATION PRÉVUE À L'ARTICLE L. 1153-5 DU CODE DU TRAVAIL	47
BASE DOCUMENTAIRE	48
SITES INTERNET	53

Avant-propos

Grande cause nationale du quinquennat, l'égalité femmes-hommes demeure encore et toujours un objectif à atteindre et l'une des priorités du ministère du travail. La concertation menée avec les organisations syndicales et patronales au printemps 2018 a permis de mettre à plat les attentes des acteurs de l'entreprise et de tracer une feuille de route collective pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Sur l'égalité salariale, le passage, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, d'une obligation de moyens à une obligation de résultat, avec l'obligation de transparence et la publication annuelle de l'Index de l'égalité femmes-hommes, représente une avancée majeure et inédite pour l'atteinte d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Sur la question des agissements sexistes et des violences sexuelles, la publication de ce guide, élaboré par la direction générale du travail, constitue une nouvelle étape.

La récente loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Elle a impliqué tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention. Des référents, sensibilisés et formés sur le sujet, doivent désormais être désignés à la fois par les entreprises et parmi les représentants du personnel. Le contenu de l'information obligatoire à destination des salariés s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi que le rappel clair et précis du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés. En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, ce guide décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail.

Pratique et fidèle à l'objectif de pédagogie et d'accompagnement qui oriente l'approche de l'administration du travail, ce guide, avec sa double entrée salarié/employeur, clarifie les droits et obligations de chacun sur la question spécifique du harcèlement sexuel en entreprise.

Il propose des solutions concrètes aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations.

Côté salarié : Suis-je bien victime ou témoin d'un harcèlement sexuel ? Comment et à qui le signaler dans l'entreprise ? Sur qui m'appuyer dans et en dehors de l'entreprise ?

Côté employeur : quelles actions mener pour satisfaire à mon obligation de prévention ? Comment agir concrètement suite à un signalement ? Comment procéder à une enquête interne ? Comment assurer la poursuite des relations de travail au cours et de l'enquête et à l'issue de celle-ci ?

Autant de questions qui trouvent ici des réponses adaptées.

Bonne lecture !

Yves Struillou
Directeur général du travail

A blurred photograph of an office environment. In the foreground, a person is seated at a desk, looking towards the right. In the background, another person is standing and pointing at a whiteboard. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

LE HARCÈLEMENT SEXUEL – UNE NOTION MULTIPLE ET COMPLEXE

Le harcèlement sexuel est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes très diverses. La difficulté tient également au fait que la loi distingue deux types de harcèlement sexuel qui nécessitent pour être caractérisés la réalisation, dans un cas, de propos ou comportements répétés et, dans l'autre, d'un fait unique.

Identifier les types de harcèlement sexuel

→ 1^{er} type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du code du travail).

→ Ce premier type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

Caractéristiques :

Toute forme de pression grave

- l'auteur tente d'imposer un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré...) : c'est le chantage sexuel.

Même non répétée

- en raison de sa gravité, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.
- par ailleurs, l'agissement isolé peut être qualifié de harcèlement s'il peut être relié à une discrimination prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail¹.

Dans un but réel ou apparent

- c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte : le harcèlement sexuel est constitué quand bien même le candidat ou le salarié refuse de satisfaire à sa demande. En outre, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel : il peut agir par jeu, dans le but d'humilier la victime ou encore de la pousser à la démission...

D'obtenir un acte de nature sexuelle

- ne sont pas uniquement visées les demandes de relations sexuelles. Il peut s'agir de toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel : les demandes de caresses, de baisers, exiger d'une personne qu'elle dévoile, touche, évoque certaines parties intimes de son corps ou qu'elle prenne des positions suggestives.

Exemple

Le fait pour un président d'association d'avoir « conseillé » à une salariée qui se plaignait de coup de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien »².

Recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

- l'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui en est l'auteur.

→ 2^e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du code du travail).

→ Moins facilement appréhendable, cette seconde catégorie de harcèlement sexuel, aux effets tout aussi pernicieux, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Caractéristiques :

Des propos ou comportements répétés

- c'est-à-dire au moins deux, mais la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.

Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime

- le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. Cependant, la loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

¹ Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-18.124

² Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, Bull. civ. V, n° 84

Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant

- propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste (« tu m'excites », « une si jolie fille comme vous »...) ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.

Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

- remarques sur le physique ou la tenue : « c'est pour moi cette petite robe », « n'oublie pas ton décolleté pour la réunion », « t'es sexy aujourd'hui » ; cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.

Le cumul et la multiplication de comportements et propos de ce type facilitent la démonstration de l'existence d'un harcèlement sexuel subi par la victime.



Exemples de faits constitutifs ou laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel

Adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire faire parvenir des bouquets de fleurs³ ;

Le fait pour un animateur-formateur d'adresser, à de jeunes femmes en contrat de professionnalisation dont il assure la formation, des propos familiers sur leur aspect physique (« que tu es belle », « tu es trop mignonne », « tu t'habilles bien »), de leur demander : « c'est quand qu'on couche ensemble ? », et de leur poser des questions intimes sur leur vie privée⁴ ;

Tenir à l'égard d'une jeune femme intérimaire les propos suivants : « Comment tu fais pour tes relations sexuelles ? Tu prends tes doigts⁵ » ;

Le fait pour un supérieur hiérarchique d'envoyer à une stagiaire devenue salariée plusieurs SMS du type « Je te souhaite une douce journée avec pleins de baisers sur tes lèvres de velours » et lui poser des questions intimes sur sa vie privée ;⁶

Le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée, des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel, de proférer à son encontre des remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés.⁷

³ Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497

⁴ Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-26.652

⁵ Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-19.036

⁶ Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-22.151

⁷ Cass. crim., 13 décembre 2017, n° 17-80.563

DISTINGUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL DE LA SÉDUCTION⁸

→ Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. Le jeu de la séduction a pour règles : le respect, la réciprocité et l'égalité. La personne se sent bien, respectée et en sécurité.

À l'inverse le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère.

Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination.

Les comportements, propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime.

Ils peuvent traumatiser la victime.

En résumé, la séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Le harcèlement sexuel : bien le distinguer

→... de l'agissement sexiste

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, humiliant ou offensant. (article L. 1142-2-1 du code du travail).

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Dans son rapport du 6 mars 2015 « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité >> lien <<, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent :

- les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- les incivilités à raison du sexe (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;
- la police des codes sociaux du sexe (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;

- les interpellations familières (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- la fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- le sexisme bienveillant (exemple : 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...) ;
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

→... d'autres types d'infractions

L'agression sexuelle

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses⁹. De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel : la peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du code pénal).

⁸ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du kit « Une femme comme moi >> lien << sur les violences sexuelles au travail, élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

⁹ Cass. crim., 29 mars 2017, n° 16-85.510

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni de quinze ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du code pénal).

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- brimades, humiliations ;
- propos calomnieux, insultes, menaces ;
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes ;
- refus de toute communication ;
- absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- privation de travail ou charge excessive abusive ;
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Le harcèlement moral au travail est également un délit pénal : leurs auteurs encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Depuis le 21 janvier 2025, le juge a confirmé la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel en condamnant sévèrement non seulement les dirigeants d'une société mais aussi un directeur opérationnel et la DRH qui, sciemment, avaient mis en place une politique de déstabilisation du personnel en vue d'inciter un maximum de collaborateurs à donner leur démission¹⁰.

→ En pratique, les frontières sont minces entre ces différentes notions : un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle (agression sexuelle).

De même, à la manifestation d'un refus par une salariée de satisfaire aux demandes sexuelles d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, peuvent succéder des propos calomnieux, critiques injustifiées, humiliations de la part de ce dernier.¹⁰

En outre, bien que ces notions (agissement sexiste, harcèlements moral et sexuel, agression sexuelle) renvoient à des comportements distincts, un employeur, au titre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, doit veiller à protéger ses salariés contre l'ensemble de ces agissements.

LE HARCELEMENT SEXUEL : UN DÉLIT PÉNAL

En application de l'article 222-33 du code pénal, **les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende** qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de moins de quinze ans ;
- sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. (article 222-33 du code pénal).

En outre, la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points :

- sont désormais visés, outre **les propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste** ;
- **l'exigence de répétition des actes** a été précisée afin qu'elle puisse également s'appliquer dans les cas où plusieurs personnes agissent soit de manière concertée, soit en sachant que leur propos ou leur comportement caractérise une répétition, quand bien même chaque personne, individuellement, n'a pas agi de façon répétée.

Cette extension de la notion de répétition a principalement pour objet de réprimer les faits de « cyber-harcèlement ».

¹⁰ Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145

QUESTIONS - RÉPONSES

Pour être constitutif d'une faute, le harcèlement sexuel doit-il nécessairement être le fait d'un supérieur hiérarchique à l'encontre de l'un de ses subordonnés ?

→ **NON.**

Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre le harceleur et sa victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu « entre collègues ».

A *fortiori*, le harcèlement sexuel peut également être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur.

Un employeur peut-il voir sa responsabilité engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure (tiers) à l'entreprise ?

→ **OUI.**

Mais uniquement si cette personne est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés : tel est le cas, par exemple, lorsque le tiers est chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable d'un restaurant et son équipe¹¹. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Un salarié peut-il être faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour des faits de harcèlement sexuel intervenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

→ **OUI.**

Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle¹².

Ainsi, le fait pour un salarié de tenir des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail constitue une faute dans l'exécution du contrat de travail.

De même, le fait pour un directeur d'agence bancaire d'avoir organisé un rendez-vous avec l'une de ses collaboratrice pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel a été jugé comme constitutif d'un harcèlement sexuel, caractérisant une faute grave¹³.

¹¹ Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, Bull. civ. V, n° 53

¹² Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672, Bull. civ. V, n° 236

¹³ Cass. soc. 11 janvier 2012, n° 10-12.930, Bull. civ. V, n° 9

Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

→ **NON.**

Le fait, par exemple, d'insister sur le physique de quelqu'un, d'évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels, ou encore, d'avoir des propos obscènes, peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

Le non consentement de la victime à un acte de nature sexuelle doit-il être explicitement formulé ?

→ **NON.**

L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement).

En outre, le consentement :

- doit être libre et éclairé ;
- doit être donné par la personne elle-même ;
- est temporaire : il peut être donné puis retiré.

Les auteurs de harcèlement sexuel sont-ils systématiquement des hommes et leurs victimes des femmes ?

→ **NON.**

Si les auteurs de harcèlement sexuel sont majoritairement des hommes ayant un pouvoir hiérarchique sur des femmes qui leur sont subordonnées, une femme peut également se rendre coupable de harcèlement, tout comme un homme peut en être victime.

De même, le harcèlement sexuel peut relever d'attitudes hétérosexuelles comme homosexuelles.

Au-delà des rapports femme/homme, le harcèlement sexuel est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination.

FOCUS EMPLOYEUR



L'OBLIGATION D'AGIR CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

→ Ce guide vise à éclairer les employeurs et les salariés au sujet du harcèlement sexuel en entreprise. Néanmoins, certaines obligations de l'employeur valent autant en matière d'agissements sexistes que de harcèlement sexuel.

En conséquence, sans détailler ou distinguer les bonnes pratiques dans l'un ou l'autre de ces cas, il sera précisé chaque fois que cela est prévu par la loi lorsque l'employeur doit déployer les mêmes pratiques de prévention ou de traitement des signalements face à des agissements sexistes.

Selon une étude réalisée par l'IFOP en 2014¹⁴ : 20 % des femmes actives, disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. En revanche, seul 30 % des femmes actives qui disent avoir été victimes de harcèlement en parlent à une personne et moins d'un quart en font part à leur direction ou à leur employeur.

Or, une protection efficace des victimes de harcèlement implique que vous preniez les mesures adéquates pour mettre fin à ces agissements, ce qui nécessite d'en avoir été informés. Informer, sensibiliser, communiquer sur le harcèlement sexuel, autant de moyens d'actions pour libérer la parole des victimes.

Parce que c'est votre responsabilité

Article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Quels que soient la taille et le secteur d'activité de votre entreprise, vous êtes soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, sous peine de voir votre responsabilité engagée devant le juge

civil, vous devez prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès que vous êtes informé de tels faits, mais également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de votre obligation générale en matière de santé et sécurité.

Autrement dit, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié ne suffit pas à vous dégager de votre responsabilité, si vous n'avez pas agi en amont, au travers d'une politique de prévention.

En cas de manquement constaté par le juge, un employeur se voit condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime, à savoir :

→ indemnité pour préjudice moral ;

→ indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie.

En outre, les obligations de l'employeur résultant des articles L. 1153-1 (aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel) et L. 1153-5 du code du travail (obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner le harcèlement) sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts peut donner droit à des réparations spécifiques¹⁵.

Il appartient cependant au salarié, dans ce cas, de démontrer le caractère distinct des deux préjudices. Votre responsabilité peut également donner lieu à une rupture du contrat de travail à vos torts et indemnisée comme telle : prise d'acte de la rupture ou résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ayant les effets d'un licenciement nul. Enfin, le licenciement pour inaptitude d'un salarié peut être annulé s'il s'avère que cette inaptitude est consécutive à des faits de harcèlement sexuel imputables à l'employeur.

¹⁴ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l'IFOP du 15 au 24 janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits.

¹⁵ Cass. soc. 17 mai 2017, n° 15-19.300, Bull. civ. V, n° 84

PRÉVENIR LE RISQUE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (Article L. 1153-5 du code du travail)

Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel

→ Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel

L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

Le contenu de l'information

- La reprise de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ;
- Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel : le médecin du travail ou service de santé au travail, l'inspection du travail, le Défenseur des droits, le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail >> [lien](#) << dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, le référent prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail >> [lien](#) << et économique existe (article D. 1151-1 du code du travail).

→ Voir en annexe le modèle type d'information des salariés.

La communication de l'information

La communication de cette information se fait par tout moyen. Pour les salariés et stagiaires : affichage dans les locaux/sur le site intranet de l'entreprise. Pour les candidats à un emploi ou un stage : affichage à la porte des locaux où se fait l'entretien/transmission par mail avant chaque entretien (intégré au message informant le candidat des modalités de l'entretien).

→ Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante 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. » (article L. 1153-5-1 du code du travail).

Rôle et missions du référent

La loi vous laisse une marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du référent dans l'en-

treprise et le détail de ses missions. Pour garantir sa légitimité et sa visibilité auprès des salariés, le référent a naturellement vocation à intégrer le service chargé des ressources humaines de l'entreprise. Ses missions peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent au moyen de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du code du travail.

→ Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes

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]. » (article L. 1321-2 du code du travail).

→ Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel

Cette obligation est issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail >> [lien](#) <<.

En effet, l'article 3 de l'accord (Engagements des employeurs et des salariés) stipule que « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis » et que « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence », précise les procédures à suivre si un cas survient ». Néanmoins, si l'accord national oblige les entreprises à élaborer une procédure de signalement et de traitement, il ne fixe pas de contenu obligatoire à celle-ci. Le chapitre « Réagir à une situation de harcèlement sexuel » (page 20) propose des pistes et recommandations sur lesquelles vous appuyer en cas de signalement de faits pouvant être constitutifs d'un harcèlement sexuel. Une fois la procédure élaborée, il convient de la faire connaître auprès de l'ensemble des salariés.

La prévention au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité

Le seul respect des « obligations spécifiques » décrites précédemment ne suffit pas à écarter votre responsabilité en cas de harcèlement sexuel. Ainsi, vous devez, plus largement, « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). Pour cela, vous devez « 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 tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 » (article L. 4121-2 du code du travail). En effet, dans le cadre d'un contentieux, les juges procèdent à une analyse globale en contrôlant si les mesures de prévention mises en œuvre pour lutter contre le harcèlement sexuel sont proportionnées au risque qu'il représente dans l'entreprise.

→ Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement de l'ensemble des risques ainsi que des actions de prévention.

Dans l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques (articles R. 4121-1 et suivants du code du travail), les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte. Si la loi n'impose pas de méthode unique afin d'évaluer ces risques, il convient néanmoins, de respecter certains principes afin d'obtenir une évaluation pertinente.

Comment évaluer les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ?

Afin d'évaluer au mieux ces risques, il est conseillé d'avoir recours aux indicateurs suivants :

- existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?
- existe-t-il des situations de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité (jeunes, travailleurs intérimaires ou en contrat court...) ?
- les rapports sociaux dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ? (les environnements très ou très peu hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire) ;
- quelle est la fréquence et la nature des contacts avec le public ? (les hôtes et hôtesse d'accueil sont,

par exemple, confrontés à des risques plus importants) ;

- quel est la composition des équipes ? (un niveau de mixité trop faible, par exemple, peut générer un risque accru) ;
- les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise ?

L'évaluation des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste s'inscrit dans une démarche globale (chacun des paramètres pris isolément ne permettant pas d'évaluer le niveau de risque) et concertée. Une évaluation pertinente du risque suppose qu'elle soit nourrie par des éléments de contexte et des points de vue croisés. Ainsi, les représentants du personnel, le médecin du travail, l'infirmière du travail, les ergonomes ou psychologues du travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de santé au travail sont en mesure d'apporter des éléments permettant une meilleure évaluation de ce risque. En outre, la constitution d'un groupe composé d'un panel représentatif de salariés peut être un moyen efficace d'interroger les pratiques en cours dans l'entreprise.

Le niveau de risque identifié permet ensuite de déterminer le type d'actions à mettre œuvre. Ainsi, si de nombreux facteurs « aggravants » vous amènent à penser que le risque de survenue d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste est important, il est alors pertinent de multiplier les actions de prévention, ou de mettre en œuvre des moyens plus importants en faveur de la réduction de ces comportements.

→ La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Sensibiliser les salariés

En complément de l'information prévue à l'article L. 1153-5 du code du travail, une sensibilisation plus globale à destination de l'ensemble des salariés peut être envisagée. Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit être en capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

Pour être efficace, les actions de sensibilisation peuvent utilement aborder :

- l'identification et la détection des situations concrètes de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;
- les modalités de signalement de ces situations dans l'entreprise (le cas échéant via la présentation de la procédure interne en place dans l'entreprise) ;

- les personnes ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise (le service RH, les référents prévus aux articles L.1153-5-1 et L. 2314-1 du code du travail, l'inspection du travail, les services de santé au travail, le Défenseur des droits, les associations d'aide aux victimes...);
- le régime juridique de protection à l'égard des témoins et victimes de harcèlement sexuel ;
- les sanctions pénales passibles pour les auteurs de harcèlement sexuel ;
- les dispositifs d'accompagnement éventuellement mis en place dans l'entreprise pour faciliter l'action en justice des victimes (aides financières, juridiques...).

Former les membres du Comité social et économique

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné en son sein doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (article L. 2315-18 du code du travail).

Former le personnel encadrant

Le personnel encadrant joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : en relation directe avec ses équipes, il constitue un pivot tant pour relayer la politique de prévention de l'entreprise, que pour détecter, le cas échéant, les actes dont ses collaborateurs peuvent être les auteurs ou les victimes. En pratique, le niveau de connaissance des managers à cette problématique s'avère souvent insuffisant. C'est pourquoi, la formation des managers à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être encouragée dans les entreprises.

Ce type de formation peut utilement aborder les points suivants :

- le cadre légal et réglementaire ;
- l'identification des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et leur repérage au quotidien ;
- les conséquences sur la santé des salariés et l'environnement de travail ;
- la politique de prévention dans l'entreprise (procédures permettant le signalement et le traitement des agissements) et le rôle spécifique qu'y joue le personnel encadrant ;
- comment réagir à un signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ?
- l'accompagnement et l'orientation des victimes ;
- la sensibilisation des équipes.

En outre, afin de maintenir un niveau de vigilance élevé sur ces questions, il est conseillé de former régulièrement le personnel encadrant à cette problématique. Les services de santé au travail peuvent être associés en appui à la conception et à la réalisation de cette formation. Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, elle peut être pilotée par le référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

En complément des formations, l'implication des managers en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes peut être encouragée en intégrant, dans le cadre des évaluations annuelles, des objectifs portant sur cette thématique.

Négocier pour mieux agir

Depuis la loi du 5 septembre 2018, les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter, au moins une fois tous les quatre ans, sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (Article L. 2241-1 du code du travail).

Au niveau des entreprises, la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, et conduire à la rédaction :

- d'accords spécifiques consacrés à cette question (accord sur le harcèlement et la violence au travail, accord relatif à la prévention des harcèlements et les incivilités au travail) ;
- de dispositions particulières incluses dans des accords à objet plus large (accord égalité professionnelle, accord sur la qualité de vie au travail).

Quel que soit le format de l'accord, des négociations sur ce sujet peuvent utilement aborder les thématiques suivantes :

- le rappel du cadre juridique et des acteurs de prévention ;
- les actions de prévention (sensibilisation, formation, communication...);
- les actions visant à faciliter le signalement des victimes et témoins (rôles respectifs des différents acteurs : managers, représentants du personnel, représentants de la direction, référents RH et CSE...);
- le traitement des cas signalés (modalités d'enquête, sanctions encourues, accompagnement des victimes) ;
- la communication auprès des salariés sur le contenu de l'accord.

LES ACTEURS SUR LESQUELS VOUS APPUYER DANS LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

→ **Le Comité social et économique.** En plus de son rôle d'alerte, « il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (article L. 2312-9 du code du travail). En outre, doit être désigné parmi les membres du CSE, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 du code du travail). Des mesures de prévention du harcèlement sexuel co-construites avec les représentants du personnel sont la garantie d'une meilleure assimilation par les salariés et donc d'une plus grande efficacité.

→ **Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI),** instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, ont notamment pour compétences « d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile [...] en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L. 2311-3-1 du code du travail). Pour les entreprises de moins de 11 salariés, les CPRI constituent un partenaire sur lequel s'appuyer dans la mise en œuvre de leurs actions de prévention.

→ **Les services de santé au travail** ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (article L. 4622-2 du code du travail).

→ **Les services de l'inspection du travail,** outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, peuvent intervenir par des actions de prévention en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.

À ce titre, ils peuvent être amenés à co-organiser, avec les acteurs locaux de la prévention et de l'accès au droit, des actions de sensibilisation et d'information à destination notamment des employeurs et des représentants du personnel.

→ **Les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)** sont des structures qui ont pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail, et notamment :

- la qualité de vie au travail ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- le développement de l'égalité au travail.

Le principe de leur action est d'intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques spécifiques, qui peuvent avoir pour objet le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (article L. 1153-5 du code du travail)

Aucun signalement de harcèlement sexuel ne doit être minimisé. Vous devez, au titre de votre obligation en matière de santé et sécurité, le traiter avec rapidité et efficacité. Mais pour être efficace et limiter le risque contentieux, la procédure enclenchée pour traiter et mettre un terme au harcèlement, implique le respect d'un certain formalisme. Les éléments ci-dessous constituent une procédure type que vous pouvez déployer à la suite d'un signalement. Comme toute procédure type, elle est adaptable aux spécificités de votre organisation.

RÉAGIR RAPIDEMENT : UN DÉLAI DE 2 MOIS POUR SANCTIONNER L'AUTEUR D'UN HARCÈLEMENT

→ Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. (article L. 1332-4 du code du travail)

QUESTIONS - RÉPONSES

Quel est le point de départ du délai de deux mois pour sanctionner l'auteur d'un harcèlement ?



Le délai de deux mois s'apprécie à compter de la connaissance exacte par l'employeur de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé¹⁶. En conséquence, il convient d'agir rapidement dès que l'on vous a rapporté des faits susceptibles de constituer un harcèlement sexuel, en vue de faire toute la lumière sur les circonstances de l'affaire et de prendre, le cas échéant, les mesures disciplinaires qui s'imposent. En effet, en cas de contentieux, la question de savoir si le point de départ du délai de deux mois correspond au moment où l'employeur est informé des faits ou à celui où sont connues les conclusions de l'enquête fait l'objet d'une appréciation souveraine des juges du fond : ces derniers analysent, au vu des éléments communiqués par les parties, si l'employeur, préalablement à la réalisation de l'enquête, pouvait ou non avoir une « connaissance » suffisante des faits lui permettant d'agir. Lorsque le comportement fautif du salarié se poursuit ou se reproduit (sous une forme identique ou différente), le délai de deux mois démarre à compter des derniers faits portés à votre connaissance.

Dans ce cas, les agissements antérieurs au deux mois peuvent être pris en compte dans l'appréciation de la sanction¹⁷. Cependant, aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (Article L. 1332-5 du code du travail).

Quelles sont les conséquences d'une action en justice sur ce délai ?



• **Action devant le conseil de prud'hommes** : le délai de 2 mois n'est pas interrompu, vous devez agir sans attendre l'issue de la procédure prud'homale¹⁸ ;

• **Action pénale** : si les poursuites pénales ont été déclenchées¹⁹ dans les deux mois suivant le moment où vous avez eu connaissance des faits fautifs, alors le délai pour prendre une sanction disciplinaire est interrompu. Il recommence à courir à la date à laquelle vous prenez connaissance de la condamnation définitive du salarié (si vous êtes partie à la procédure, cette date coïncide avec celle où la décision de justice est devenue définitive).

En revanche, le fait que le délai soit interrompu par l'introduction d'une action pénale, ne vous empêche pas de procéder à une enquête interne et, le cas échéant, à prononcer une sanction disciplinaire ou une mise à pied à titre conservatoire pour la durée de la procédure pénale.

¹⁶ Cass. soc., 17 février 1993, n°88-45.539, Bull. civ. V, n° 55

¹⁷ Cass. soc., 19 janvier 2017, n°15-24.404

¹⁸ Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-70.902, Bull. civ. V, n° 172

¹⁹ Les actes permettant des poursuites pénales sont : l'ouverture d'une information devant le juge d'instruction ou citation devant le tribunal correctionnel à l'initiative du Parquet, la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction, la citation directe de l'auteur devant le tribunal correctionnel par la victime. En revanche, le dépôt de plainte simple (sans constitution de partie civile) ne met pas en mouvement l'action publique.

LE CAS SPÉCIFIQUE OÙ LE SIGNALEMENT EST EFFECTUÉ PAR UN MEMBRE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Dans cette hypothèse, c'est la procédure spécifique au droit d'alerte, prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail, qui s'applique.

L'employeur, saisi par un membre de la délégation du personnel au CSE d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au sein du comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en référé.

Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

En amont : accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel

Ce signalement est facilité par la communication obligatoire auprès des salariés, stagiaires et candidats, des coordonnées des référents RH et CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En complément, vous êtes invité à mettre en place des mesures favorisant la remontée d'information auprès des managers ou du service en charge des ressources humaines.

EXEMPLES DE DISPOSITIFS FAVORISANT LA REMONTÉE D'INFORMATION EN MATIÈRE DE HARCELEMENT

- boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ;
- permanence au sein du service de ressources humaines ou parmi les représentants du personnel dédiée à ce type de remontées ;
- questions à ce sujet lors des entretiens avec les managers.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2018, en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mettre en place une procédure de recueil des signalements de leurs salariés.

En conséquence, vous pouvez encourager le recours à cette procédure pour le signalement de faits de harcèlement sexuel.

Néanmoins, les victimes et témoins ne sont pas tenus de s'y soumettre et peuvent effectuer leur signalement par un tout autre canal.

Réception du signalement et première analyse de la situation

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel...) et la forme qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien...), tout signalement doit faire l'objet d'une transmission rapide en vue d'une première analyse.

La personne en charge de cette première analyse peut être :

- Dans les entreprises d'au moins 250 salariés : le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au titre de l'article L. 1153-5-1 du travail ;
- Dans les entreprises de taille inférieure : le responsable RH, un membre de la direction ou l'employeur lui-même.

→ 1^{re} étape : Accuser réception du signalement

Bien que vous n'y êtes pas obligé, il est préconisé d'accuser réception du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement. L'accusé de réception est également être l'occasion de lui rappeler ses droits (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

→ Voir en annexe le modèle d'accusé-réception.

→ 2^e étape : Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

Cet échange est l'occasion de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement. En outre, lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

→ 3^e étape : Procéder à une première analyse des faits signalés

Sur la base des éléments recueillis, une première analyse de la situation permet d'orienter la suite de la procédure :

→ **Il apparaît clairement que la situation n'est constitutive ni d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste** : il est recommandé dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique du fait qu'il ne sera pas procédé à une enquête approfondie et des raisons de ce choix.

Si l'hypothèse d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste a pu être écartée, le signalement peut néanmoins être le signe d'un dysfonctionnement ou, à tout le moins, d'un mal-être du salarié : des temps d'échange à l'initiative du responsable RH ou de l'employeur avec les personnes impliquées (auteur du signalement, personne mise en cause) et leurs responsables hiérarchiques, peuvent être organisés afin d'apaiser les tensions et trouver des solutions au règlement du différend.

En aucun cas, l'auteur du signalement ne saurait être sanctionné (sauf en cas de mauvaise foi ou d'intention de nuire de sa part).

→ **Il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive d'un harcèlement sexuel mais d'un agissement sexiste** : dans ce cas, des entretiens complémentaires avec l'auteur présumé de l'agissement sexiste et les éventuels témoins sont de nature à établir la réalité des faits.

Si, à l'issue de ces entretiens, il apparaît que les faits sont démontrés et l'agissement sexiste caractérisé, il doit être procédé, *a minima*, à un rappel à l'ordre de son auteur : ce type d'agissement n'a pas sa place dans l'entreprise et sa réitération l'expose à une sanction disciplinaire.

Selon la gravité et le caractère répété de l'agissement sexiste, une sanction disciplinaire peut également être envisagée.

→ **La piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée** : dans ce cas il est recommandé de diligenter

une enquête interne afin d'établir la réalité des faits et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. En amont, il est recommandé d'informer la personne à l'origine du signalement et la victime présumée (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir.

La victime présumée, a fortiori lorsqu'elle n'est pas l'auteur du signalement, peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle.

Dans ce cas, il peut utilement lui être précisé que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement confidentielles en dehors des personnes impliquées et en charge de l'enquête. Ses droits en qualité de victime présumée d'un harcèlement sexuel peuvent également lui être rappelés.

La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel

→ À quoi sert l'enquête ?

→ **Établir la réalité des faits** allégués de harcèlement sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;

→ **Conclure** si les faits sont ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel.

→ La réalisation d'une enquête est-elle obligatoire ?

→ **Si vous êtes saisi par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique** dans le cadre de son devoir d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, vous êtes dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

→ **Si, en revanche, vous êtes informé de la situation par un autre canal**, vous n'êtes pas tenu légalement de procéder à une enquête. Vous y êtes néanmoins fortement encouragé.

Votre réactivité à procéder à une enquête interne suite à un signalement, si elle n'est pas suffisante

²⁰ Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26123

pour écarter votre responsabilité (vous devez également prouver avoir pris toutes les mesures de prévention préalables), fait néanmoins partie des éléments pris en compte par le juge.

La réalisation d'une enquête interne peut également permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre du salarié reconnu auteur d'un harcèlement sexuel.

LES PRINCIPES QUI DOIVENT GUIDER LA RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

→ **Agir avec discrétion** pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées (les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci) ;

En cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête (c'est-à-dire en dehors des personnes auditionnées ou chargées de l'enquête), il convient de procéder à leur anonymisation ;

→ **Faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale** et d'un traitement équitable. Dans une affaire où un salarié avait été licencié pour faute grave pour des faits de harcèlement sexuel, l'entreprise a été condamnée au paiement de dommages et intérêts, « l'employeur [ayant] mené une enquête sans discrétion, à charge et sans permettre au mis en cause de faire entendre ses témoins »²⁰.

→ L'enclenchement de la phase l'enquête

Le lancement de la phase d'enquête peut se matérialiser, à l'initiative du DRH ou d'un représentant de l'employeur, par l'organisation d'une **réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation** ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) **peut être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel**²¹ (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail pour la partie « employeur » et celui prévu à l'article L. 2314-1 pour la partie « salariés »).

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un salarié peut être choisi sur la base du volontariat.

En outre, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

QUESTION - RÉPONSE

Les représentants du personnel et le médecin du travail peuvent-ils être auditionnés dans le cadre de l'enquête ?

→ **OUI.**

L'audition de représentants du personnel peut s'envisager dans la mesure ils sont en capacité d'apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation des salariés. Ils sont en outre susceptibles d'apporter un éclairage sur d'éventuels faits antérieurs impliquant la personne mise en cause. De même, le médecin du travail peut être auditionné dans le but d'apporter des éléments contextuels.

²¹ Le temps consacré par un représentant du personnel à la réalisation d'une enquête n'est pas décompté de ses heures de délégation mais considéré comme du temps de travail effectif (article L. 2315-11 du code du travail).

→ Quelles personnes auditionner ?

A minima, il convient de procéder à l'audition de :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins ;

- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause²².

QUELQUES CONSEILS QUANT À LA TENUE DES ENTRETIENS

→ **Garantir la confidentialité** des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs) ;

→ **Informar les personnes auditionnées** dans un délai raisonnable en amont de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien ;

→ **Auditionner les personnes de manière individuelle** (il est déconseillé de procéder, à une confrontation entre victime et auteur présumés) ;

→ **Éviter les ambiances intimidantes** : entretiens menés par un maximum de deux personnes (voir trois en incluant la personne chargée de prendre des notes).

→ **Rédiger un compte rendu détaillé et daté** de chaque entretien et signé par l'ensemble des participants. Privilégier dans la rédaction du compte rendu le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple : à la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »).

→ Voir en annexe les principes généraux et les cadres d'entretien type.

²² Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26.123.

QUESTIONS - RÉPONSES

Le salarié mis en cause ou toute autre personne sont-ils en droit de refuser d'être entendus dans le cadre de l'enquête ?

→ **OUI.**

Il ne peut être imposé au salarié mis en cause de se présenter à un entretien. Néanmoins, ce refus de collaborer ne doit pas empêcher la poursuite de l'enquête et, pour les personnes en charge de l'enquête, d'en tirer les conséquences qui s'imposent.

Dans le cas de témoins refusant d'être entendus par crainte de représailles, il convient de leur rappeler leurs droits (protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires).

Les personnes auditionnées peuvent-elles exiger de se faire assister ?

→ **NON.**

Le fait d'être assisté au cours d'une audition intervenant dans le cadre d'une enquête interne n'est pas un droit pour le salarié.

En effet, cet entretien n'est pas un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

En conséquence, les dispositions de l'article L. 1332-2 du Code du travail autorisant les salariés à se faire assister au cours d'un tel entretien ne trouvent pas à s'appliquer²³.

En revanche, rien ne vous empêche d'accéder à une telle demande.

Les entretiens peuvent-ils faire l'objet d'un enregistrement audio ou vidéo ?

→ **OUI.**

Sous réserve de l'accord de la personne auditionnée.

Cependant, l'enregistrement des échanges pouvant instaurer un climat de tension et de stress pour la personne auditionnée, il est déconseillé d'y procéder. À la place, une personne désignée peut être chargée de prendre en note l'intégralité des échanges.

Lorsque la demande d'enregistrement provient de la personne auditionnée, il est recommandé d'y satisfaire.

²³ Cass. soc., 22 mars 2016, n°15-10.503

L'élaboration du rapport d'enquête et sa communication

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- l'ensemble des comptes rendus des auditions ;
- les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel sont-ils ou non caractérisés ?

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants (le DRH par exemple) afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

La poursuite des relations de travail au cours de l'enquête

Informé de faits pouvant être constitutifs d'un harcèlement sexuel, vous êtes dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoins). D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers les services de la médecine du travail. En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de votre organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

→ **La consigne peut d'abord être donnée aux personnes impliquées de ne pas entrer en contact les unes avec les autres.**

En parallèle, des mesures transitoires peuvent s'envisager :

→ **Si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des deux**

salariés peut être affecté le temps de l'enquête dans un autre service. Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement ;

→ **Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée**, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions ;

→ **Si les faits signalés sont suffisamment graves** et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mental de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire. Dans le second cas (mise à pied sans maintien du salaire), cela implique de disposer en amont de l'enquête d'éléments suffisamment probants à l'encontre du salarié mis en cause : en effet, si sa responsabilité est par la suite écartée, il pourra réclamer, devant le juge, le rappel des salaires couvrant la période de mise à pied et l'attribution de dommages et intérêts.

En outre, si l'enquête interne conclut à la responsabilité du salarié mis à pied, il convient d'enclencher très rapidement une procédure disciplinaire à son encontre. En effet, une mise à pied conservatoire qui n'est pas immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure disciplinaire sera considérée par les juges comme une sanction disciplinaire²⁴, avec pour conséquence qu'aucune autre sanction ne puisse être infligée à l'encontre du salarié (application du principe *non bis in idem* selon lequel une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives).

Quelle que soit la mesure transitoire retenue, il est important de tout faire pour maintenir la réputation des personnes.

QUESTION - RÉPONSE

Les conclusions de l'enquête doivent-elles être transmises aux parties impliquées ?

→ **NON.**

L'employeur n'est pas tenu de transmettre le rapport d'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause).

Cependant, en cas de contentieux, il doit l'être si l'enquête fait partie des éléments soumis aux juges.

²⁴ Cass. soc., 30 octobre 2013, n°12-22.962, Bull. civ. V, n° 256

Les suites de l'enquête

Que l'enquête interne conclut à l'existence ou non d'un harcèlement sexuel, il est vivement recommandé de s'entretenir avec la personne à l'origine du signalement pour l'informer des conclusions de l'enquête et des suites données.

→ Le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. » (article L. 1153-6 du code du travail).

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (article L. 1153-5 du code du travail).

Si, à l'issue d'une enquête concluant à l'existence d'un harcèlement sexuel, aucune sanction n'est prise à l'encontre de son auteur, votre responsabilité civile peut être engagée sur cette base.

QUESTIONS - RÉPONSES

Des salariés ayant connaissance de fait de harcèlement sexuel peuvent-ils également être sanctionnés du fait de leur inaction ?

→ **OUI.**

Il est possible de sanctionner un salarié coupable d'inaction dès lors que sa position dans l'entreprise et les fonctions qu'il occupe (responsable RH, manager) lui imposait d'agir pour mettre un terme à la situation²⁵.

Quelle sanction disciplinaire prononcer à l'encontre de l'auteur d'un harcèlement sexuel ?

→

Le principe est commun à toute sanction : elle doit être proportionnée à la faute commise. En pratique, en cas de contentieux, les juges valident le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur, dès lors que les faits fautifs sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel²⁶.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien de son auteur dans l'entreprise et qui entraîne son départ immédiat (non-exécution du préavis, absence d'indemnité de licenciement et d'indemnité de préavis). Un licenciement pour faute grave est ainsi justifié lorsque la santé et la sécurité d'un ou plusieurs salariés est menacée par le maintien du salarié auteur du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

²⁵ Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-24.406

²⁶ Cass. soc., 13 juillet 2017, n°16-12.493

Exemples de faits de harcèlement sexuel pour lesquels la Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave de leur auteur

Avoir montré à une collègue une photo d'elle en fond d'écran de son smartphone et lui lui avoir déclaré « que cela faisait deux ans qu'elle dormait ainsi chaque nuit à [ses] cotés » ;

Avoir envoyé *via* messagerie interne un message pornographique, insultant et dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire.

Et, malgré la demande de la salariée qu'il mette un terme à ces agissements et lui avoir indiqué qu'il ne devait rien attendre d'elle (Cass. soc., 13 juillet 2017, n°16-12.493).

Avoir suivi une collègue de travail sur le parking des salariés, dans le supermarché où elle fait ses courses et jusqu'à son domicile ;

Se répandre de ses fantasmes à l'égard de cette même collègue ;

Insatisfait de la réaction de sa collègue, tenir des propos dévalorisants à son endroit (Cass. soc., 14 septembre 2016, n°15-14.630).

Avoir choqué la pudeur de plusieurs collègues de sexe féminin et d'une stagiaire en leur tenant des propos ou leur adressant des messages électroniques inconvenants, en les invitant à regarder sur son ordinateur des films ou images à caractère pornographique et en ayant des gestes déplacés (Cass. soc., 9 février 2010, n°08-44632).

Accompagner la victime

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur. En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

→ Le rapport conclut à l'absence de harcèlement sexuel

La protection du salarié à l'origine du signalement

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part. Selon la jurisprudence, la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce²⁷. » Les juges ont ainsi validé le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant « dénoncé de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable comptable²⁸. »

La poursuite des relations de travail.

D'une manière générale, il convient de

- rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants ;
- accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, voire de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Là encore, managers, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail. Pour limiter ces risques et faciliter le retour à des relations de travail apaisées, des temps d'échange individuels et collectifs peuvent être organisés.

Si malgré cela, les tensions demeurent ou que la situation se dégrade, un changement de poste de travail peut être envisagé sous réserve de l'accord du salarié si ce changement entraîne une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

²⁷ Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035, Bull. civ. V, n° 55

²⁸ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, Bull. civ. V, n° 172

FOCUS VICTIME ET TÉMOIN



RECONNAITRE UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Des symptômes de stress²⁹

Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé des individus sont bien identifiées. Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hypervigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)... Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés.

La vie professionnelle des salariés victimes de harcèlement est généralement affectée par cette situation : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues,... La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs... Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'incapacité effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

Absentéisme et mauvaise ambiance

Les situations de harcèlement ont également des **répercussions sur le fonctionnement des entreprises** : absentéisme, *turnover*, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteinte à l'image de l'entreprise, litiges et procédures judiciaires...

Les stratégies d'un harceleur³⁰

Il n'existe pas de profil type du harceleur sexuel : tous les âges, les catégories professionnelles sont concernés. Il peut être encadrant supérieur ou de proximité, collègue, tuteur/maître de stage etc.

Les auteurs de violences sexuelles **ne sont pas des malades ou des pervers**. Dans la très grande majorité des situations, le harceleur est tout à fait **conscient des actes qu'il commet**, de la transgression des règles et de l'illégalité de ses actes. Il est rarement atteint de troubles psychiatriques. Il est totalement **responsable de ses comportements et propos**. Le harceleur est capable de se maîtriser, ainsi il n'agit pas sous le coup d'une pulsion soi-disant irrépressible et l'agression résulte toujours d'un choix de sa part. Il a tout à fait **conscience de l'absence de consentement**, de réciprocité ou de désir de l'autre.

EFFETS SUR LA SANTÉ D'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTERNE QUI PERDURE (D'APRÈS LE SUIVI CLINIQUE DE SALARIÉS AYANT ÉTÉ EXPOSÉ À DES COMPORTEMENTS HOSTILES AU TRAVAIL, GRENIER-PEZÉ ET SOULA, 2002)

Dans un premier temps	Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression
À moyen terme	Possible apparition d'une névrose traumatique : retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, position défensive de justification...
À plus long terme	Éventuelles atteintes profondes de la personnalité : bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

²⁹ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du dossier « Harcèlement et violence interne » réalisé par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

³⁰ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du kit « Une femme comme moi » sur les violences sexuelles au travail, élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

Les violences sexuelles relèvent d'une volonté de domination, d'humiliation et de destruction de l'autre et non pas d'un désir sexuel. **Le harceleur met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination sur la victime et son impunité.** Aux violences sexuelles faites à l'encontre de la victime dans le cadre professionnel s'ajoutent très fréquemment des agissements sexistes et/ou des discriminations. Ils peuvent découler les uns des autres, être concomitants ou intervenir à des périodes différentes.

Les stratégies mises en place sont multiples et peuvent être sophistiquées. Plus le collectif de travail fait preuve de tolérance face aux comportements sexistes moins la stratégie de l'agresseur nécessite d'être complexe. Il en est de même lorsque les violences sexuelles sont commises à plusieurs, ou lorsque l'organisation du travail isole déjà les salariés. **Un collectif de travail qui affiche clairement sa « tolérance zéro » vis-à-vis de tels comportements rend plus complexe leur commission et facilite, s'ils ont été commis, la parole de la victime et des éventuels témoins.**

Plusieurs stratégies peuvent être utilisées. Les plus fréquentes sont présentées ci-après. Elles ne sont pas systématiques et peuvent parfois s'entremêler, se chevaucher.

→ **Il se rend insoupçonnable : le harceleur est un manipulateur.** Il se présente sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie. Souvent le comportement du harceleur diffère lorsqu'il est avec la victime ou avec le reste de l'équipe ;

→ **Il la déstabilise :** l'objectif du harceleur est de brouiller les pistes, de faire **perdre ses repères à la victime** quant à ce qui est permis ou non de faire. Il peut user de deux stratégies :

- des **démonstrations de force** pour terroriser, instaurer un climat insécurisant, mettre la victime dans l'incapacité de réagir, la **tétaniser** ;

- au contraire, **gagner sa confiance** en étant avenant, sympathique avec elle, en parlant de sujets non professionnels relevant de la vie privée, en lui rendant des services : proposition d'aide pour les missions à accomplir...

→ **Il l'isole physiquement.** Il fait en sorte d'éviter la présence de témoin et de se retrouver seul avec la victime, dans des lieux clos, à l'abri des regards ;

→ **Il isole aussi la victime du reste de l'équipe : il monte les autres collègues contre elle.** Il peut répandre des rumeurs, l'humilier en public, la dévaloriser dans son travail, nuire à sa réputation professionnelle et ou personnelle, divulguer des faux secrets sur la victime. Il peut, au contraire, lui accorder des privilèges, la favoriser, ce qui peut engendrer de la jalousie de la part des autres collègues. Tout ceci peut entraîner un phénomène de rejet des autres collègues. Il crée ainsi un isolement social de la victime :

- pour éviter qu'elle ne révèle les actes de harcèlement dont elle est victime ;

- pour discréditer et décrédibiliser les paroles de la victime ;

→ **Il est imprévisible.** Il fait alterner des périodes d'accalmie et des périodes de pressions, menaces, chantages et/ou violences. Il « **souffle le chaud et le froid** » ;

→ **Il reporte systématiquement la responsabilité** de ses actes sur sa victime en la **culpabilisant** ; par exemple : « **c'est toi qui me met dans cet état-là** », « **tu n'as qu'à pas t'habiller comme ça** », etc. Il se justifie notamment en alléguant les « soi-disant » attitudes, paroles ou tenues vestimentaires de la victime ; Il peut nier le caractère violent de ses actes et les présenter comme un jeu de séduction en prétendant que la victime sur-interprète, que ses propos sont des compliments, que la victime ne comprend pas ou n'a pas d'humour ;

→ **Il se présente comme la victime en (ré)-interprétant** ou en exprimant un mal-être qui justifierait son acte ;

→ **Il impose le silence** notamment en menaçant la victime de représailles sur sa vie professionnelle voire personnelle ; n'étant pas arrivé à ses fins, ou la victime s'apprêtant à dénoncer les actes subis, il peut augmenter la pression en commettant ce qui est **souvent identifié comme du harcèlement moral** : dénigrement, désinformation, augmentation de la charge de travail, etc.

Le seul responsable est le harceleur. Aucune tenue, aucune parole ou aucun comportement de la victime ne justifie les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

VICTIMES DE HARCÈLEMENT : IL N'EST JAMAIS TROP TÔT OU TROP TARD POUR DIRE « STOP » À SON HARCELEUR

Que vous soyez victime d'un harcèlement qui dure depuis déjà plusieurs mois ou face à un premier agissement, il est recommandé, lorsque vous le pouvez, d'exprimer à votre harceleur le fait que vous ne tolérez pas les propos ou comportements dont vous êtes victime (et ce, qu'il existe ou non un lien hiérarchique entre vous). Ce message peut être adressé par oral ou par écrit (mail par

exemple) et se limiter à signifier à l'auteur des agissements que vous n'y consentez pas et qu'ils ne se reproduisent plus.

Ce type de message peut permettre dans certains cas de désamorcer une situation, dans d'autres, le harcèlement risque malgré tout de se poursuivre à court ou moyen terme. Un tel signal peut néanmoins avoir son importance : en cas de poursuite des agissements, il consti-

tue un élément sur lequel vous appuyer pour démontrer votre absence de consentement.

Dire « stop » de manière explicite à son harceleur ne constitue pas pour autant un préalable obligatoire au signalement de faits de harcèlement sexuel auprès des personnes de l'entreprise chargées de le recueillir.

SIGNALER DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À VOTRE EMPLOYEUR

Pourquoi signaler ?

→ Car le harcèlement sexuel n'est jamais acceptable

« Ce n'est pas si grave que cela ! », « Vous devriez plutôt être flattée ! », « Un peu d'humour ! », « C'est juste de la drague ! »... : ces propos démontrent une méconnaissance de la loi et des effets sur la santé d'un harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est un délit pénal (lire page 12). Le harcèlement sexuel a un effet néfaste sur la santé physique et mentale des victimes (lire page 30).

→ Car ne pas en parler n'est jamais la solution

Confronté à un harcèlement sexuel, vous pouvez hésiter à le signaler au sein de votre entreprise et ce pour diverses raisons :

→ vous pensez pouvoir y échapper en recourant à des stratégies d'évitement (exemples : éviter les réunions ou projets dans lesquels participe ou intervient le harceleur ; modifier vos horaires de travail pour ne pas vous retrouver seul avec le harceleur ; changer votre manière de vous habiller ou de vous maquiller ; créer des obstacles au contact physique avec le harceleur) ;

→ car des « périodes d'accalmie » dans le harcèlement vous laissent penser que le harceleur a définitivement mis fin à ses agissements ;

→ car le harceleur vous impose le silence en vous menaçant de représailles sur votre vie personnelle ou professionnelle.

En outre, vous pouvez craindre que votre signalement ne soit pris au sérieux au motif :

→ que vous n'avez pas réagi dès les premiers agissements ;

→ que vous n'avez pas manifesté d'opposition ou une absence franche de consentement sur le moment (ce qui peut s'expliquer par l'état de surprise, de sidération ou de peur qui était le vôtre) ;

→ que vous ayez cédé aux avances de votre harceleur malgré votre non consentement (céder n'est pas consentir) ;

→ qu'aucun collègue n'a été témoin des faits.

Enfin, vous pouvez craindre d'être sanctionné voire licencié pour avoir dénoncé votre harceleur. Sur ce point, tout salarié relatant des faits de harcèlement sexuel bénéficie d'une protection juridique spécifique contre les mesures dont il peut être l'objet (sanction disciplinaire, licenciement, mesure discriminatoire).

→ L'expérience démontre cependant que ne pas signaler le harcèlement sexuel dont on est victime conduit, le plus souvent, à une détérioration de la situation ainsi que de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

TÉMOIN, COLLÈGUE, UN RÔLE CAPITAL

La victime d'un harcèlement sexuel peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur, peur des répercussions...). Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès des acteurs de l'entreprise chargés de leur traitement (référénts lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, responsable RH, employeur). C'est la santé de votre collègue qui est en jeu.

En tant que témoin, vous jouez un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel, et bénéficiez à ce titre d'une protection juridique particulière : « *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés* ». « *Toute disposition ou tout acte contraire [...] est nul* » (articles L. 1153-3 et L. 1153-4 du code du travail).

Comment signaler ?

Certaines entreprises ont élaboré une procédure dédiée pour le signalement de faits de harcèlement sexuel. Dans ce cas, il convient de vous y reporter. En l'absence d'un cadre préétabli, vous pouvez vous appuyer sur les éléments ci-dessous.

→ Auprès de qui signaler ?

Le signalement peut se faire, au niveau de l'entreprise, auprès des personnes suivantes :

→ **Le supérieur hiérarchique** direct ou indirect ;

→ **Un membre du service de ressources humaines** ;

→ **Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »** : sa nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Son rôle est « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (Article L. 1153-5-1 du code du travail) ;

→ **L'employeur lui-même** ;

→ **Un membre de la délégation du personnel** du CSE (dans les entreprises qui en sont dotées). Parmi les membres du CSE, le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » constitue un interlocuteur privilégié (article L. 2314-1 du code du travail). Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE, a pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte » prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail :

- Une fois saisi par un membre de la délégation du CSE d'une atteinte d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

- En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en référé.

- Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte à la charge de l'employeur.

→ **Un délégué syndical.**

Vous êtes libre de vous orienter vers l'interlocuteur de votre choix parmi les personnes mentionnées ci-dessus : elles ont toute vocation à recueillir les signalements et témoignages en matière de harcèlement sexuel. Vous pouvez également vous adresser simultanément ou successivement à plusieurs d'entre elles. Rien n'interdit, par exemple, d'évoquer sa situation à l'un de ses responsables hiérarchiques et, dans le même temps, à l'un des représentants du personnel.

JE SUIS HARCELÉ(E) PAR MON EMPLOYEUR – VERS QUI M'ORIENTER ?

Le harcèlement par l'employeur constitue une situation dans laquelle il est délicat pour une victime de savoir vers qui s'orienter dans l'entreprise.»

Si vous êtes confronté à cette situation, il est recommandé de vous adresser directement à un délégué du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ou à l'inspection du travail dont les coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise.

→ Quelle forme doit prendre le signalement ?

Il n'existe aucun formalisme obligatoire. La priorité est d'informer au plus vite l'employeur ou l'un de ses représentants afin qu'il prenne les mesures pour mettre fin au harcèlement. Néanmoins, votre signalement doit explicitement mentionner que les faits dont vous vous estimez victime sont constitutifs d'un harcèlement sexuel³¹.

Dans un premier temps, le signalement peut se faire oralement dans le cadre d'un entretien avec l'une des personnes mentionnées dans la rubrique précédente. Dans un second temps, il convient d'apporter un maximum d'éléments à travers la constitution d'un dossier comprenant :

→ **Un récit chronologique et détaillé des faits :** contexte (lieux, dates), agissements du harceleur (propos, gestes... et le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées par ce dernier), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements.

Ce récit doit décrire le plus précisément possible les propos, gestes, agissements du harceleur (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les propos exactement tenus).

Ce récit doit également s'attacher à décrire votre ressenti au moment des faits (surprise, effarement, panique...) et les conséquences du harcèlement sur votre santé et vos conditions de travail ;

→ **Tout élément susceptible de constituer une preuve :** mails, textos, photographies...

Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :

→ **Des certificats médicaux et avis de la médecine du travail ;**

→ **Les attestations de collègues témoins des faits.** De tels témoignages peuvent constituer de sérieux éléments de preuve.

Si certains collègues hésitent à témoigner, craignant d'être l'objet de représailles, ne pas hésiter à leur rappeler qu'ils font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (cf. encadré page 33).

→ **Les attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées** (inspection du travail, collègues, représentants du personnel...) ;

→ **Les noms de salariés victimes** du même harceleur ;

→ **La copie de plaintes ou de mains courantes.**

Vous pouvez, pour la constitution de ce dossier, vous faire aider par un représentant du personnel (par exemple, le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dont les coordonnées doivent être portées à l'information des salariés).

→ *Voir en annexe le modèle type de courrier de signalement.*

Se faire accompagner

→ Le médecin du travail / service de santé au travail

Confronté à des faits de harcèlement sexuel, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du médecin du travail ou aborder ce sujet avec lui ou les autres professionnels de santé du service de santé au travail à l'occasion de toutes les autres visites prévues règlementairement par le code du travail.

Le médecin du travail et les autres professionnels de santé sont indépendants dans le cadre de leur mission et tout ce qui relève de l'entretien avec un salarié victime est couvert par le secret médical.

Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

→ déclarer une inaptitude si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe dans le cadre des indications relatives au reclassement ;

→ proposer à votre employeur des mesures visant à préserver votre santé (Article L. 4624-9 du code du travail).

L'employeur doit tenir compte des préconisations du médecin du travail.

³¹ Cass. soc., 13 septembre 2017, n°15-23.045

→ L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de renseignements de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous. Pour les contacter : direccte.gouv.fr

Les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (Article D. 4711-1 du code du travail).

L'inspection du travail peut également intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle. Dans ce cadre, les agents de l'inspection du travail sont tenus par l'obligation de confidentialité des plaintes posée à l'article 15 c) de la convention n°81 de l'OIT. L'action de l'inspection du travail a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes.

→ Les services du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est compétent notamment pour assister les victimes de harcèlement sexuel.

Le Défenseur des droits peut :

- enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- faire des recommandations ;
- présenter des observations devant les juridictions saisies.

Pour saisir le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir

→ Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info

Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 22h, les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h.

Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information de 1^{er} niveau, et, en fonction des demandes, effectue une orientation vers les numéros téléphoniques nationaux ou dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge en fonction de la thématique concernée. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

→ Les associations spécialisées

→ L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) >> [lien](#) <<

→ Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) >> [lien](#) <<

Faire valoir ses droits et sa protection

→ Obligation pour l'employeur de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail). Tout employeur, quel que soit la taille de son entreprise ou le secteur d'activité concerné, a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

→ Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires

→ Cette protection vaut que vous soyez victime : aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise 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 des agissements de harcèlement sexuel. (Article L. 1153-2 du code du travail).

→ ... ou témoin de harcèlement : aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. (Article L. 1153-3 du code du travail).

→ La protection demeure quelles que soient les suites du signalement : même si l'enquête réalisée par l'employeur n'a pas établi la preuve du harcèlement, l'auteur du signalement (victime, témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part (c'est-à-dire lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce³²).

³² Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035, Bull. civ. V, n° 55

→ En cas de danger grave et imminent : le droit de retrait

Le droit de retrait consiste, pour un salarié, à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, le salarié doit immédiatement alerter son employeur du danger justifiant son retrait (Article L. 4131-1 du code du travail). En tant que victime de harcèlement sexuel, vous pouvez exercer votre droit de retrait. Attention cependant, en cas de contentieux, le juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé.

→ Agir en justice devant le conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur

En tant que victime d'un harcèlement sexuel, vous disposez d'un délai de 5 ans pour saisir le Conseil de prud'hommes. Ce délai court à compter du jour où le dernier fait constitutif de harcèlement a été commis.

SPÉCIFICITÉ DE LA PROCÉDURE DEVANT LES PRUD'HOMMES : VOUS BÉNÉFICIEZ D'UN AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

Devant les prud'hommes, vous n'avez pas à prouver, strictement parlant, les faits de harcèlement dont vous êtes victime ou témoin. Vous devez simplement « présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence du harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe alors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » (article L. 1154-1 du code du travail).

Autrement dit, vous devez apporter un commencement de preuve.

Néanmoins, cette règle ne vous dispense pas d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordant que vous présentez. Vous ne pouvez, par exemple, vous contenter d'invoquer des rumeurs ou des propos rapportés³³.

Parmi les éléments transmis par le salarié au juge, peuvent utilement figurer :

- des attestations de collègues faisant état du harcèlement ;
- des certificats médicaux ;
- des échanges de courriels ou de SMS ;

→ la lettre de licenciement faisant état de la dénonciation des faits de harcèlement. Devant les prud'hommes, votre action peut poursuivre différents buts :

→ **En tant que victime : obtenir réparation pour manquement de votre employeur à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel** (sans volonté de mettre un terme à votre contrat de travail). Aux prud'hommes, la responsabilité d'un employeur ne peut être écartée que s'il prouve avoir pris à la fois :

- toutes les mesures de prévention, préalablement à la survenance des faits de harcèlement ;
- les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé.

En cas de manquement constaté par le juge, les dommages et intérêts, à la charge de l'employeur, couvrent l'ensemble du préjudice que vous avez subi, à savoir :

- le préjudice moral ;
- les éventuelles pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie ;
- le préjudice spécifique lié au manquement à l'obligation de prévention qui fait l'objet d'un texte séparé (L.1153-5 du code du travail). Mais il convient dans ce cas de démontrer le caractère distinct du préjudice lié au manquement à l'obligation visée à l'article L. 1153-1 du code du travail³⁴.

→ **En tant que victime ou témoin : annuler le licenciement ou toute autre mesure défavorable** (sanction, baisse de rémunération) prise à votre encontre. Tout licenciement, sanction ou mesure discriminatoire pris à l'encontre d'un salarié ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel est nul (article L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail).

Cela signifie que le conseil de prud'hommes, saisi par un salarié d'une demande en ce sens, qui constate que l'employeur a effectivement licencié, sanctionné ou discriminé sur la base de l'un de ces motifs, doit prononcer l'annulation de la mesure : celle-ci est réputée n'avoir jamais existé.

En cas de licenciement annulé par le juge, l'employeur a l'obligation de vous réintégrer dans l'entreprise si vous le désirez.

- Vous souhaitez réintégrer l'entreprise : une indemnité vous est octroyée par le juge, à la charge de votre employeur, correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre votre licenciement et votre réintégration, dans la limite du montant des salaires

³³ Cass. soc. , 9 octobre 2013, n°12-22.288, Bull. civ. V, n° 227

³⁴ Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, Bull. civ. V, n° 84

dont vous avez été privé et déduction faite des revenus tirés d'une autre activité et des revenus de remplacement perçus au cours de cette période³⁵.

- **Vous ne souhaitez pas réintégrer l'entreprise** : une indemnité vous est octroyée par le juge, à la charge de votre employeur, réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaires et qui se cumule à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (Article L. 1235-3-1 du code du travail).

Contrairement au licenciement dit « sans cause réelle et sérieuse », l'indemnité réparant le licenciement illicite intervenu en violation de la protection accordée aux victimes et témoins de harcèlement n'est pas encadré par le barème des indemnités prud'homales.

→ **En tant que victime : obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur.** La poursuite de la relation de travail peut s'avérer difficile voire impossible, a fortiori si votre employeur n'agit pas pour mettre un terme au harcèlement sexuel dont vous êtes victime. La prise d'acte et la résiliation judiciaire (détaillés ci-dessous) constituent deux moyens à votre disposition pour mettre un terme à votre contrat aux torts de l'employeur.

- Quel intérêt ? La résiliation judiciaire et la prise d'acte du contrat de travail prononcées aux torts de l'employeur produisent les effets d'un licenciement nul lorsqu'elles sont fondées sur des faits de harcèlement sexuel. Le salarié se voit donc octroyer par le juge une indemnité, à la charge de l'employeur, réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaires et qui se cumule à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (article L. 1235-3-1 du code du travail).

- Tant en ce qui concerne la prise d'acte que la résiliation judiciaire, le fait d'avoir été victime de harcèlement sexuel ne suffit pas, en soi, à obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur. Tout d'abord, le harcèlement doit s'accompagner d'un manquement de l'employeur à l'une des deux obligations suivantes : obligation de prendre, préalablement à la survenance des faits de harcèlement, toutes les mesures de prévention qui s'imposent ; obligation de prendre, une fois informé des faits, les mesures immédiates propres à mettre un terme au harcèlement.

En outre, même en cas de manquement à l'une de ces obligations, les juges apprécieront si le manquement de l'employeur est suffisamment grave pour empêcher la poursuite de votre contrat de travail³⁶.

Lorsque la prise d'acte ou à la demande de résiliation judiciaire est la conséquence d'une situation de harcèlement sexuel, vous bénéficiez d'un aménagement de la charge de la preuve devant le Conseil des prud'hommes.

→ **La prise d'acte.** Lorsqu'un salarié en CDI considère que son employeur manque gravement à ses obligations, il peut décider de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, en faisant porter la responsabilité de cette rupture à son employeur. Ainsi, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel peut justifier la requalification par le juge de la prise d'acte en licenciement aux torts de l'employeur.

- Si vous souhaitez prendre acte de la rupture de votre contrat de travail suite à des faits de harcèlement, il convient d'agir rapidement dans la mesure où les juges vérifient que le manquement de l'employeur empêche effectivement la poursuite de votre contrat de travail.

- Comment prendre acte ? La prise d'acte se caractérise par un processus en deux temps :

Dans un premier temps, vous devez rompre votre contrat de travail (en cessant d'exercer votre activité) en invoquant des manquements de votre employeur à ses obligations.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme particulier³⁷ si ce n'est qu'elle doit être adressée à votre employeur³⁸.

Par prudence, il est néanmoins conseillé de notifier à votre employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, votre décision de prendre acte de la rupture de votre contrat de travail, en exposant le plus précisément possible les motifs qui la justifie. Modèle courrier de prise d'acte. >> [lien](#) <<

Dans un second temps, vous devez saisir le Conseil de prud'hommes >> [lien](#) << afin qu'il impute la responsabilité de la rupture du contrat aux manquements de l'employeur à ses obligations. Au vu des éléments transmis par le salarié et l'employeur, les juges statuent dans un délai d'un mois (article L. 1451-1 du code du travail) si la rupture produit les

³⁵ Cass. soc. 14 décembre 2016 n° 14-21.325, Bull. civ. V, n° 248

³⁶ Cass. soc., 11 mars 2015, n°13-18603, Bull. civ. V, n° 43 (pour la prise d'acte), Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-21372, Bull. civ. V, n° 86 (pour la résiliation judiciaire)

³⁷ Cass. soc., 4 avril 2007 ; n° 05-42.847

³⁸ Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.328, Bull. civ. V, n° 154

effets : soit d'un licenciement nul s'ils jugent que la situation de harcèlement est caractérisée et que l'employeur a manqué à ses obligations au point de faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; soit, dans le cas contraire, d'une démission.

La prise d'acte de la rupture par le salarié rompt définitivement le contrat de travail dès la présentation de la lettre de rupture à l'employeur ou l'annonce de la prise d'acte à l'employeur et elle ne peut être rétractée. Il s'agit donc d'une décision qui ne doit pas être prise à la légère.

En effet, si les juges estiment qu'il n'y a pas de manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations, la rupture aura les effets d'une simple démission. Si vous souhaitez vous prémunir contre cet aléa, tout en faisant reconnaître vos droits, la résiliation judiciaire peut s'avérer plus adaptée.

Si vous êtes en contrat à durée déterminée, une démarche analogue peut être enclenchée. L'article L. 1243-1 du code du travail vous permet de rompre de manière anticipée votre contrat à durée déterminée en cas de faute grave de l'employeur. Si celle-ci est constatée par le conseil de prud'hommes, vous bénéficiez d'une indemnisation d'un montant égal aux salaires qui auraient été perçus jusqu'au terme de votre contrat. En revanche, si les faits ne sont pas considérés comme constitutifs d'une faute grave de l'employeur, vous pouvez être condamné à réparer le préjudice subi par l'employeur.

→ La résiliation judiciaire. Cette procédure consiste à saisir le conseil de prud'hommes afin qu'il constate les manquements de votre employeur et qu'il prononce la rupture de votre contrat de travail aux torts de ce dernier. À la différence de la prise d'acte, la demande de résiliation judiciaire ne rompt pas le contrat de travail : tant que les juges ne se sont pas prononcés, le contrat de travail continue de s'exécuter. En outre, si les juges considèrent que les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas avérés ou d'une gravité suffisante, le contrat de travail continuera de s'exécuter.

→ *Comment saisir le conseil de prud'hommes ?*
 >> [lien](#) <<

VOUS FAIRE ACCOMPAGNER PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE DANS LE CADRE D'UNE ACTION EN JUSTICE

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail portant sur le harcèlement sexuel. Elles peuvent exercer ces actions en votre faveur sous réserve de justifier d'un accord écrit de votre part. Vous pouvez toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (Article L. 1154-2 du code travail).

→ **Agir au pénal à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel**

«Une action peut être intentée au pénal en vue de la condamnation de la personne auteure du harcèlement sexuel.

→ *Pour plus d'info : >> [lien](#) <<*

ANNEXES



MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ADRESSER À DE L'EMPLOYEUR

*Le [date]

*Objet : signalement de harcèlement sexuel

Madame / Monsieur [Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/sous-direction/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Mme/M. [nom de l'auteur du harcèlement].

[Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoi d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins] ;

Vous trouverez, en copie à ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins] ;
- Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

Ces agissements, pris dans leur ensemble, sont constitutifs d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier.

Je vous prie d'agréer Mme/M.

[Nom et Signature]

MODÈLE D'ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE

Le [date]

Objet : Accusé réception de votre courrier/mail en date du [date du signalement]

Madame / Monsieur [Nom de l'auteur du signalement]»

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre courrier/mail / de votre témoignage oral en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être l'objet/le témoin d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Dans votre courrier/mail /observations, vous mentionnez notamment *[faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement]*.

Je vous informe que Madame/Monsieur *[nom du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier + fonction au sein de l'entreprise]* est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, elle/il prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été la victime/le témoin (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur,

Le DRH

PRINCIPES GÉNÉRAUX D'UN ENTRETIEN DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE INTERNE RÉALISÉE SUITE AU SIGNALEMENT DE FAITS ALLÉGUÉS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Adopter une posture de bienveillance

Les situations de harcèlement sont la source d'une grande souffrance psychique pour les victimes. Dès lors, pour ces personnes, l'entretien peut rapidement constituer une véritable épreuve.

Il faut s'attendre à devoir gérer d'éventuels moments délicats (discours décousu, pleurs...).

Plus globalement, les personnes auditionnées (victime supposée, témoins, personne mise en cause) doivent se sentir écoutées et en confiance.

Il convient donc de leur laisser la capacité de s'exprimer librement et d'accepter les digressions éventuelles de leur récit.

Faire bénéficier les personnes auditionnées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

Il s'agit d'écouter les interlocuteurs avec empathie tout en gardant une certaine distance : ni mettre en cause la parole de son interlocuteur, ni conforter ses propos.

Toujours se rappeler que l'entretien n'est pas un interrogatoire de police. L'attitude doit demeurer neutre et il convient d'éviter de mettre en doute les propos des personnes auditionnées.

S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possibles

Il est nécessaire de faire préciser ce qui s'est réellement passé et ne pas se contenter d'appréciations ou de vagues déclarations (par exemple : « il m'a parlé comme à un chien ». Il faut comprendre ce que cela signifie exactement en sachant quels ont été les termes et le ton employés, quand et où cela s'est produit, à quelle occasion et quelles personnes étaient présentes).

De même, lors de l'audition de l'auteur présumé, il convient de s'efforcer le plus possible de citer précisément les propos tenus par la victime présumée ou l'un des témoins (Exemple : dans son témoignage, M./ Mme X déclare que : « ... »).

Conseils pratiques :

→ S'assurer des bonnes conditions de l'entretien (local permettant la confidentialité des échanges, bouteille d'eau, mouchoirs...);

→ Parler d'un ton calme et rassurant.

Préciser à la personne entendue, en fin d'entretien, qu'elle peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).

Rédiger un compte rendu détaillé de chaque entretien, daté et signé. Pour sa rédaction, privilégier le style direct et se limiter à rapporter strictement les propos tenus

(exemple : À la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »)

Spécifiquement, à l'égard de la victime supposée :

→ Éviter les phrases telles que : « À ta place, moi je... », « Vous n'aviez qu'à... » ou encore les questions commençant par « Pourquoi » qui peuvent être culpabilisantes ;

→ Ne pas la juger ou mettre sa parole en doute, notamment en cas de dénonciation tardive.

CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DES FAITS DE HARCÈLEMENT

Inviter, tout d'abord, la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement.

Lui rappeler que les personnes victimes de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-2 du code du travail).

Lui demander, ensuite, des précisions pouvant notamment porter sur :

- Date et contexte du commencement des agissements ;
- Lieux et dates des différents agissements ;
- Sa réaction au moment où les propos/agissements ont été tenus / ont eu lieu ;
- Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement, d'un refus exprimé à l'auteur des agissements ;
- La réaction de l'auteur des agissements suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- Présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms) ;
- Existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...) ;
- Consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise (collègues, service RH...) / des personnes extérieures à l'entreprise (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations...) ;
- Le/la responsable hiérarchique a-t'il/elle été informé des faits ? Si oui, quelle a été sa réaction ?
- Connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne

L'interroger également sur sa perception de la situation :

- Comment la vit-elle ? ;
- Impact sur sa vie professionnelle / personnel ;
- Impact sur sa santé ;
- Comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ? ;
- Souhait que des mesures temporaires soient prises le temps de l'enquête, pour éviter des contacts avec l'auteur de l'agissement ? (changement de service, de lieu de travail, télétravail) ;
- Besoin d'une aide médicale, psychologique ?

L'informer :

- des délais dans lesquelles elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage (5 jours par exemple) ;
- des prochaines échéances de la procédure.

La fin de l'entretien peut être l'occasion de rappeler à la personne, la possibilité qu'elle a de se faire assister/accompagner (représentants du personnel, référent harcèlement du CSE, inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits) en lui transmettant, par exemple, une fiche avec les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs.

CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC UN TÉMOIN

En introduction, procéder à un rappel des faits :

→ Exemple : « Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de votre part susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel »

Lui rappeler que les témoins de situations de harcèlement sexuel font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (article L. 1153-3 du code du travail)

Lui demander de qualifier les relations entre la victime et la personne mise en cause, a-t-elle constaté une évolution dans ces relations ? Si oui, quel en est, selon elle, l'origine, la cause ?

Revenir successivement sur chacun des faits allégués :

→ Exemple : « [Nom de la victime présumée] nous a fait part d'avoir été l'objet le [date des faits si connues] de propos / agissement de la part de [Nom de l'auteur présumé] »

Attention : Il convient de ne pas entrer dans le détail des propos rapportés par la victime présumée.

- A-t-il été le témoin direct de ces propos/agissements ou lui ont-ils été rapportés ?

Si témoin direct :

- Préciser les propos exactement tenus / décrire les agissements de manière précise ?
- Nature de la réaction de la victime présumée aux propos / agissements ?
- À son tour, quelle a été celle de l'auteur présumé ?
- Comment qualifierait-il ces faits ?
- Dans quel état se trouvait la victime après les faits ? A-t-elle fait part de son malaise ?
- Un supérieur hiérarchique / le service RH / employeur ont-ils été informés des faits ? Si oui, quelle a été leurs réactions ?
- D'autres personnes ont-elles été témoins de la scène ?

Si les propos/agissements lui ont été rapportés :

- Comment et à quel moment a-t-il été informé des faits ?
- Quels ont été les propos / comportements relatés ?
- D'autres personnes ont-elles été informées ?

Perception générale de la situation ?

Le témoin a-t-il connaissance :

- d'autres salariés qui auraient été l'objet de faits similaires par la même personne ?
- d'autres faits qui lui paraîtraient nécessaire d'être portés à connaissance dans le cadre de l'enquête ?

En fin d'entretien, lui préciser qu'il peut transmettre tout document ou élément à l'appui de son témoignage dans un délai qui lui est communiqué (5 jours par exemple).

Cas où la personne auditionnée est la/le responsable hiérarchique de la victime supposée :

- La victime supposée lui a-t-elle fait part de ces propos/agissements ou en a-t-elle été le témoin direct ? [Si oui, renvoi aux questions ci-dessus]
- Suite à la connaissance des faits, a-t-elle pris des mesures spécifiques ?

CADRE D'UN ENTRETIEN AVEC LA PERSONNE MISE EN CAUSE

En introduction de l'entretien, procéder à un rappel des faits :

→ Exemple : « Le [date], Mme/M. ... a fait part d'être/d'avoir été l'objet d'agissements de la part de Mme/M. ... susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel »

La questionner sur la nature de ses relations avec la victime présumée ;

Lister l'ensemble des faits qui ont été portés à la connaissance de la commission d'enquête à l'appui du signalement.

→ Exemple : Mme/M. [Nom de l'auteur du signalement] a déclaré :

- Le [date], avoir été l'objet, je cite : [citer les propos / agissements rapportés], propos/agissement corroboré par [Nom du ou des témoins] ;
- Le [date], avoir été l'objet, je cite : [citer les propos / agissement rapporté par la victime présumée], propos/agissement corroboré par [Nom du ou des témoins]
- ...

Revenir successivement sur chacun des faits allégués par l'auteur du signalement et lui demander pour chacun d'eux, si elle confirme avoir tenu le propos / commis l'agissement ?

- Si non, quelle est sa version des faits ?
- Si oui, comment analyse-t-elle son comportement ?

Lui demander :

- si elle souhaite apporter des éléments complémentaires ;
- si elle souhaite que des salariés de l'entreprise soient auditionnés dans le cadre de l'enquête.

MODÈLE DE L'INFORMATION PRÉVUE À L'ARTICLE L. 1153-5 DU CODE DU TRAVAIL

Lutte contre le harcèlement sexuel

Article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?

Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :

- Le médecin du travail / service de santé au travail
Nom : Tél. :
- L'inspection du travail [agent de contrôle compétent]
Nom : Tél. :
- Le Défenseur des droits >> [lien](#) << :
09.69.39.00.00 / Adresse : Défenseur des droits,
Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).
- Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise [Obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés – article L. 1153-5-1 du code du travail]
Nom : Tél. :
- Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique [Si votre entreprise est doté d'un CSE – article L. 2314-1 du code du travail]
Nom : Tél. :

Pour agir en justice, Vous pouvez :

- Saisir le Conseil des prud'hommes >> [lien](#) << pour manquement de l'employeur à ses obligations
- Porter plainte contre le harceleur >> [lien](#) <<
- En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie
- En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction

BASE DOCUMENTAIRE

Le code du travail et le code pénal

Article L. 1142-2-1 du code du travail	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, humiliant ou offensant.
Article L. 1153-1 du 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.
Article L. 1153-2 du code du travail	Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise 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 des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.
Article L. 1153-3 du code du travail	Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
Article L. 1153-4 du code du travail	Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.
Article L. 1153-5 du code du travail	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. La liste de ces services est définie par décret.
Article D. 1151-1 du code du travail	L'information prévue au second alinéa de l'article L. 1153-5 précise 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 prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ; 5° Du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe.
Article L. 1153-5-1 du code du travail	Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante 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.

Article L. 1153-6 du code du travail	Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.
Article L. 1154-1 du code du travail	Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Article L. 1154-2 du code du travail	Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.
Article L. 1155-2 du code du travail	Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.
Article L. 1321-2 du code du travail	Le règlement intérieur rappelle : 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ; 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.
Article L. 2314-1 du code du travail	Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7. Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Article L. 2312-59 du code du travail	Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.
Article L. 2312-9 du code du travail	Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; 3° 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 L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.
Article L. 2311-1 du code du travail	Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence : 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ; 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ; 3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ; 4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Article L. 4121-2 L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

du code du travail

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° 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, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L. 4622-2 Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

du code du travail

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Circulaires ministérielles

- Circulaire du ministère de la Justice du 3 septembre 2018 présentant la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes >> [lien](#) <<
- Circulaire du ministère de la Justice du 7 août 2012 présentant les dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012- 954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel >> [lien](#) <<
- Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel >> [lien](#) <<

Outils de sensibilisation et guides

- Kit pour agir contre le sexisme du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes >> [lien](#) <<
- Kit « Une femme comme moi » >> [lien](#) << sur les violences sexuelles au travail à destination des agents de la fonction publique élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains
- Court-métrage réalisé dans le cadre de la campagne « Réagir peut tout changer » portant sur l'importance du rôle des témoins pour le signalement des violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle >> [lien](#) <<
- Court-métrage « Au boulot » réalisé dans le cadre de la campagne réalisée par le Défenseur des droits sur le thème du harcèlement sexuel au travail >> [lien](#) <<

SITES INTERNET

- Site internet du ministère du travail : travail-emploi.gouv.fr
- Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : stop-violences-femmes.gouv.fr
- Page « Harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'Intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcèlement-sexuel
- Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : www.anact.fr
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr

travail-emploi.gouv.fr



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*