



LIVRET RESSOURCE DU RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

En entreprise

*Mise à jour : 16/04/2024
Version 1*

Table des matières

1. Le harcèlement en entreprise	3
1.1 Le contexte légal	3
1.2 Les différents types de harcèlement	3
2. Le référent harcèlement moral et sexuel	7
2.1 Dans les entreprises dotées d'un CSE	7
2.2 Dans les entreprises employant au moins 250	8
3. Maîtriser le cadre du harcèlement en entreprise	8
3.1 Les obligations de l'employeur	8
3.2 Les sanctions disciplinaires	9
3.3 Les coûts des condamnations	9
4. Réagir face à un cas de harcèlement	12
4.1 Accuser réception du signalement	13
4.2 Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement.....	13
4.3 Procéder à une première analyse des faits.....	14
4.4 Réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement.....	15
4.5 Apporter les suites à l'enquête.....	19
5. Les actions de préventions à mener	21
5.1 Les actions de prévention	21
5.2 La mise en place d'outils préventifs.....	22
5.3 La rédaction de la procédure de signalement et de traitement.....	22
6. Pour aller plus loin	23
6.1 Circulaires ministérielles	23
6.2 Sites internet.....	23

1. Le harcèlement en entreprise

Les cas de harcèlement au travail sont bien réels et ils ne sont pas toujours faciles à repérer. L'entreprise a une double responsabilité en matière de harcèlement au travail. Elle doit à la fois prévenir et faire cesser les agissements délictueux. Le législateur s'est aussi emparé du sujet et sanctionne sévèrement l'auteur des faits, mais également les employeurs qui n'ont pas mis en place de mesures préventives et qui ne respectent pas leur obligation d'agir en cas de harcèlement.

1.1 Le contexte légal

Le harcèlement au travail trouve sa place dans le Code du travail et dans le Code pénal. Cette situation souligne la place que le législateur souhaite lui donner dans le *corpus* juridique.

- Harcèlement moral à l'article L1152-1 du Code du travail et article 222-33-2 du Code pénal.

Défini par des **agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation** des conditions de travail du salarié susceptible :

- de **porter atteinte** à ses droits et à sa dignité ;
- **d'altérer sa santé** physique ou mentale ;
- ou de **compromettre** son avenir professionnel

- Harcèlement sexuel à l'article L1153-1 du Code du travail et l'article 222-33 du Code pénal

Défini par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés

- portent **atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- créent à son encontre **une situation intimidante, hostile ou offensante**.

L'employeur a une obligation d'action dès qu'il est informé de faits de harcèlement dans l'entreprise.

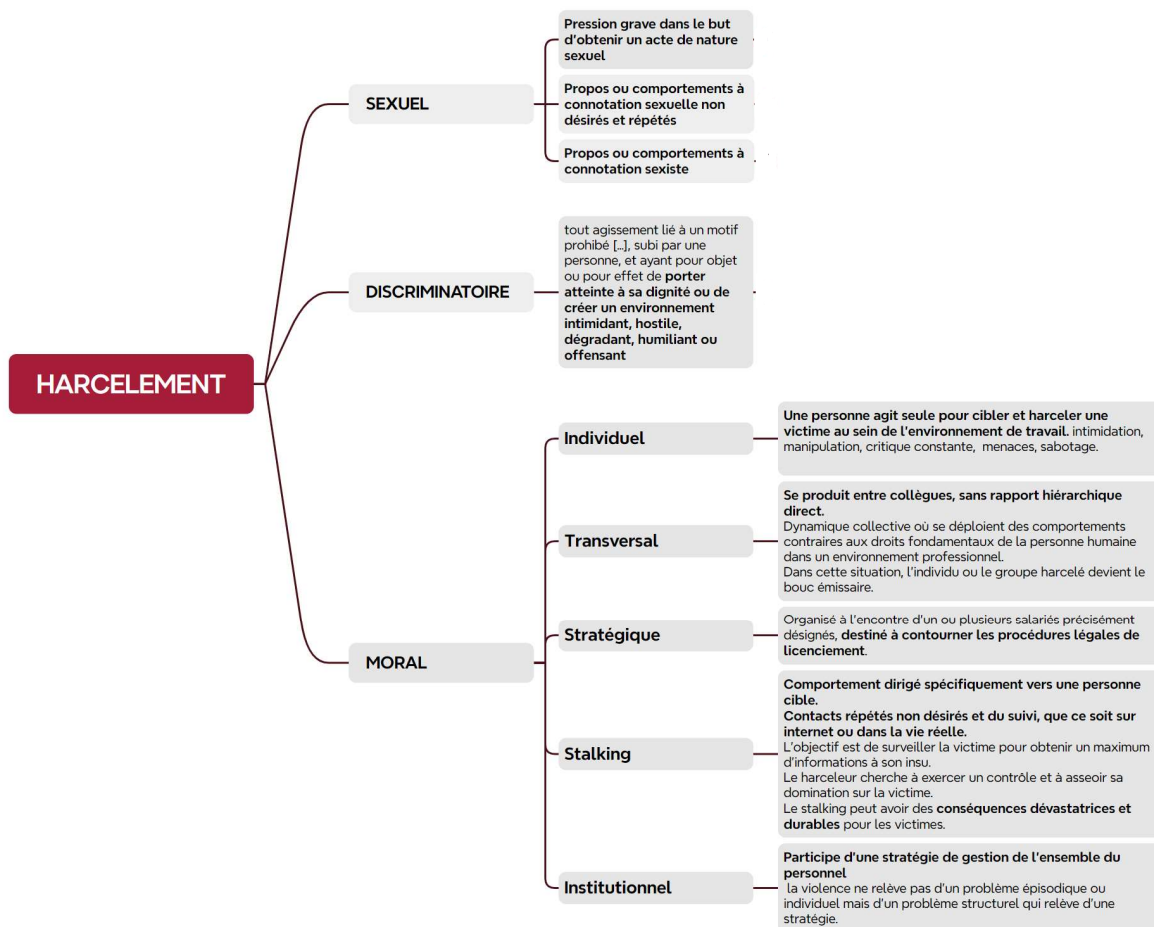
Sa **réactivité doit être immédiate et efficace** pour faire cesser les agissements déjà constitués (*article L1152-5 et L1153-5 du Code du travail*). Les tribunaux retiennent la **responsabilité de l'employeur s'il n'a pas pris les mesures de prévention adaptées au harcèlement au travail**.

En cas d'action en justice, c'est à l'employeur de rapporter la preuve d'avoir mis en œuvre les actions préventives (*Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-11.437*). Le Conseil de prud'hommes est compétent. La victime peut le saisir dans un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement. En cas de litige, l'employeur peut être condamné au paiement de dommages et intérêts à la victime.

1.2 Les différents types de harcèlement

Le harcèlement est une violence qui se manifeste par des faits de domination et d'intimidation. Il peut se concrétiser physiquement ou à distance. On parle alors de cyber harcèlement. On parle de harcèlement au travail lorsqu'il s'exerce dans la **sphère professionnelle**.

Il peut prendre plusieurs visages :



2.2.1 Le harcèlement sexuel

Plusieurs agissements peuvent être considérés comme des faits de harcèlement sexuel.

1) En premier lieu, toute forme de pression grave (**même non répétée**) dans le but d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'une autre personne, est assimilée à du harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, le harcèlement est caractérisé même si l'auteur n'avait pas vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel.

Par exemple, un manager qui exige une relation sexuelle en échange d'une promotion.

À noter

Si l'auteur a imposé un contact physique à caractère sexuel, il peut s'agir d'une agression sexuelle. Cette infraction, acte interdit par la loi et passible de sanctions pénales, est plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel.

2) En second lieu, le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à **connotation sexuelle** c'est-à-dire toute allusion à la sexualité 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.

À titre d'exemple, il peut s'agir de réflexions sur votre corps, de sifflements, de remarques dégradantes sur votre orientation sexuelle, de blagues obscènes et vulgaires.

3) Et enfin, le sexisme dit « ordinaire » c'est-à-dire une discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne.

A compter du 1er janvier 2019, la loi n°2018-771 code Pénal, du 5 septembre 2018 entre en vigueur, elle institue de nouvelles obligations pour les entreprises en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- L'outrage sexiste créé par la loi du 3 août 2018 et précisé par le circulaire du 3 septembre 2018 : Le harcèlement sexuel est désormais défini comme 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 ».
- Elle crée un nouveau délit, **l'outrage sexiste**

Il s'agit de signes, de gestes, de propos, de comportements, qui, de façon insidieuse, parfois sournoise, déstabilisent, infantilisent, délégitiment, voire disqualifient les femmes sur le marché du travail et les conduisent, parfois, à s'autocensurer. Ces attitudes portent atteinte à la qualité de vie au travail au sein des entreprises mais créent aussi de la souffrance chez les collaborateurs et collaboratrices.

À titre d'exemple, « Oh, on nous a encore nommé une blonde ! ».

Attention, lorsqu'il est répété, le harcèlement sexuel peut être retenu :

- lorsqu'une personne subit des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste de la part de plusieurs individus qui se sont concertés, sans que chacun d'entre eux agisse de manière répétée,
- lorsqu'une personne subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, de la part de plusieurs individus qui ne se sont pas concertés, mais qui savent que cette personne a déjà été victime de tels agissements.

Dans ces différents cas, ces propos ou comportements doivent :

- porter atteinte à la dignité de la victime, en raison de leur caractère humiliant ou dégradant
- ou créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2.2.2 Le harcèlement discriminatoire

Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, (Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 du droit communautaire.)

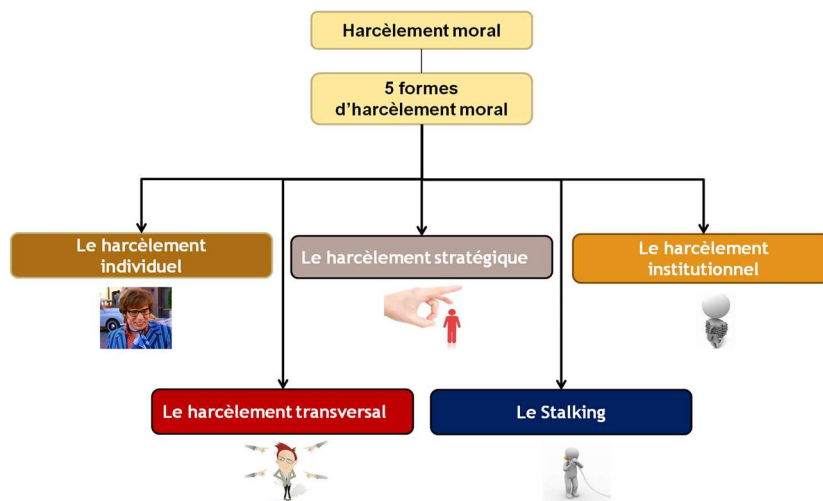
Le fait d'être discriminé de façon directe ou indirecte en raison des critères suivant :

sexe, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, situation familiale ou de sa grossesse, caractéristique génétiques, particulière vulnérabilité résultant de la situation, appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, exercice d'un mandat électif, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, lieu de résidence, domiciliation bancaire, état de santé, perte d'autonomie ou handicap, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, (article L. 1132-1 du code du travail)

2.2.3 Le harcèlement moral

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

On peut identifier 5 formes de harcèlement moral :



La cour d'appel de Paris a confirmé la notion de « harcèlement moral institutionnel » que le tribunal correctionnel avait fait entrer dans la jurisprudence, par son jugement du 20 décembre 2019.

Attention le harcèlement moral peut être caractérisé :

- lorsqu'une personne subit de tels propos ou comportements de la part de plusieurs individus qui se sont concertés, sans que chacun d'entre eux agisse de manière répétée,
- ou lorsqu'une personne subit de tels propos ou comportements, venant de plusieurs individus qui ne se sont pas concertés mais qui savent que cette personne a déjà été victime de tels agissements.

2. Le référent harcèlement moral et sexuel

Le rôle du référent harcèlement est de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de son entreprise et d'orienter, informer, accompagner les salariés.

C'est-à-dire :

- Répondre à **toutes les questions que peuvent se poser les salariés** en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste. Et ce, aussi bien s'ils en sont victimes que témoins.
- **Prévenir tous ces comportements en communiquant** largement sur le sujet auprès des employés de son entreprise. Il peut aussi demander que soient **mis en place des formations sur la prévention, les risques et conséquences** du harcèlement sexuel en entreprise.
- **Mettre en place des dispositifs d'alerte** et la procédure de signalement.
- **Servir d'interlocuteur lors de cas avérés de harcèlement au travail.** Il pourra informer le ou les responsables hiérarchiques des salariés concernés et aider les victimes de harcèlement à constituer leur dossier et à faire valoir leurs droits.
- **Réaliser les enquêtes internes.**

2.1 Dans les entreprises dotées d'un CSE

Le CSE a l'obligation d'élire un référent harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent bénéficiera d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, prise en charge par l'employeur dans les conditions définies par un décret à intervenir. Seul un membre élu du CSE peut tenir ce rôle dans l'entreprise, il n'a pas besoin d'être titulaire pour être désigné. Une fois désigné, sa candidature doit être approuvée par un vote de l'ensemble du CSE (désignation via délibération adoptée à la majorité des membres présents ayant voix délibérative).

2.2 Dans les entreprises employant au moins 250

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans ce cas de figure, l'employeur est libre de désigner n'importe lequel de ses salariés.

L'employeur choisit généralement un membre de la délégation du CSE ou un salarié ayant la qualité de délégué syndical. Car ces derniers sont plus à même de répondre aux besoins de leurs collègues.

À noter que la nomination par l'employeur n'est pas conditionnée à une durée de mandat. Et ce, même si le salarié désigné est un salarié élu du CSE. Ainsi, lorsque son mandat arrive à échéance, le salarié garde son statut de référent harcèlement. (*article L1153-5-1 du code du travail*).

3. Maîtriser le cadre du harcèlement en entreprise

3.1 Les obligations de l'employeur

Ses obligations d'agir contre le harcèlement

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, article L 4121-1 du code du travail.

- **L'obligation de sécurité de l'employeur est désormais une obligation de moyen « renforcée », Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n°14-19.702**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement, d'y mettre un terme et de les sanctionner, (article L1153-5 et L1152-5 du code du travail)

L'employeur a un rôle très important en matière de lutte contre le harcèlement.

En effet, il a l'obligation de :

- **Prévenir** toutes les violences sexistes et sexuelles, y mettre fin en cas de signalement et sanctionner les auteurs, au titre de l'obligation générale en matière de sécurité stipulée dans le code du travail ;
- Informer et **sensibiliser** tous les salariés, stagiaires et candidats à l'embauche via **l'affichage des textes** de loi et leur mention dans le règlement intérieur de l'entreprise ;
- **Évaluer** les risques propres à l'organisation, mettre en place des mesures organisationnelles sur la composition des équipes, l'aménagement des horaires, des bureaux... ;
- **Élaborer** une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel ;
- **Désigner** un référent harcèlement.

3.2 Les sanctions disciplinaires

L'employeur doit sanctionner disciplinairement l'auteur des faits de harcèlement, proportionnellement à la faute commise (*article L1152-5 et L1153-5 du Code du travail*).

Les **sanctions disciplinaires** possibles sont les suivantes :

- L'avertissement ou le blâme.
- La mise à pied.
- La mutation géographique.
- La rétrogradation.
- Le licenciement pour faute simple, grave ou lourde.

3.3 Les coûts des condamnations

4.3.1 Agression sexuelle

Les actes d'agression sexuelle sont punis de :

- **5 ans de prison et 75 000 € d'amende**
- **10 ans de prison et 150 000 € d'amende** si **circonstances aggravantes**. Lorsque l'agression consiste en un acte de pénétration sexuelle commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise, il est constitutif d'un viol et classé dans la catégorie des crimes.
- **15 ans de prison**, pouvant aller jusqu'à la **réclusion à perpétuité** en cas de **circonstances aggravantes**.

Le **délai de prescription** est de **20 ans**.

Plan disciplinaire

- Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de **sanctions disciplinaires** pouvant aller de **l'avertissement** jusqu'au **licenciement** ou à la **radiation**. Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L.1155-2).
- L'**auteur-e** ou l'**entreprise** qui a manqué à son **devoir de protection** vis-à-vis de son personnel peut être condamné-e à verser à la victime des **dommages-intérêts** en réparation du préjudice causé.

Plan pénal, délit puni de

- **2 ans** d'emprisonnement et de **30 000 € d'amende**.
- **3 ans** d'emprisonnement et **45 000 € d'amende** en cas de circonstances aggravantes. Le **délai de prescription** est de **6 ans** à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.

4.3.2 Harcèlement moral et sexuel

RESPONSABILITÉ CIVILE

Action devant le Conseil de Prud'hommes compétent pour :

- se prononcer sur les litiges concernant des faits de harcèlement

Qui ?

- Le salarié lui-même
- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise

Les organisations syndicales bénéficient également de l'aménagement de la charge de la preuve applicable aux victimes de harcèlement.

Prescription :

- **Harcèlement 5 ans, délai de prescription de droit commun : C. civ. art. 2224.**
- A compter de la **date du dernier fait incriminé, vaut pour les faits antérieurs susceptibles d'être qualifiés de harcèlement.**

Préjudices :

- **Préjudice moral ou corporel**

RESPONSABILITÉ PÉNALE

Titulaire de l'action en justice :

- Salarié victime de harcèlement.
- Le ministère public peut également déclencher l'action en justice devant le juge pénal.
- Associations luttant contre le harcèlement et les discriminations.

Personne visée par l'action en justice :

- L'action pénale doit nécessairement être dirigée **contre l'auteur direct des agissements de harcèlement, en vertu du principe de personnalité de la peine.**

Délai de prescription :

- **6 ans** à compter du jour où l'infraction a été commise
- ne commence à courir qu'à partir **du dernier acte de harcèlement commis.**

Sanctions visant le délit de harcèlement moral :

- 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende
- Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision prévue par l'article 131-35 du Code pénal

Sanctions visant le délit de harcèlement sexuel :

- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ;
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende si circonstances aggravantes

4.3.3 Agissements sexistes

Sanctions visant les agissements sexistes :

Salarié auteur des faits

Sanction disciplinaire : C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil.

à Employeur

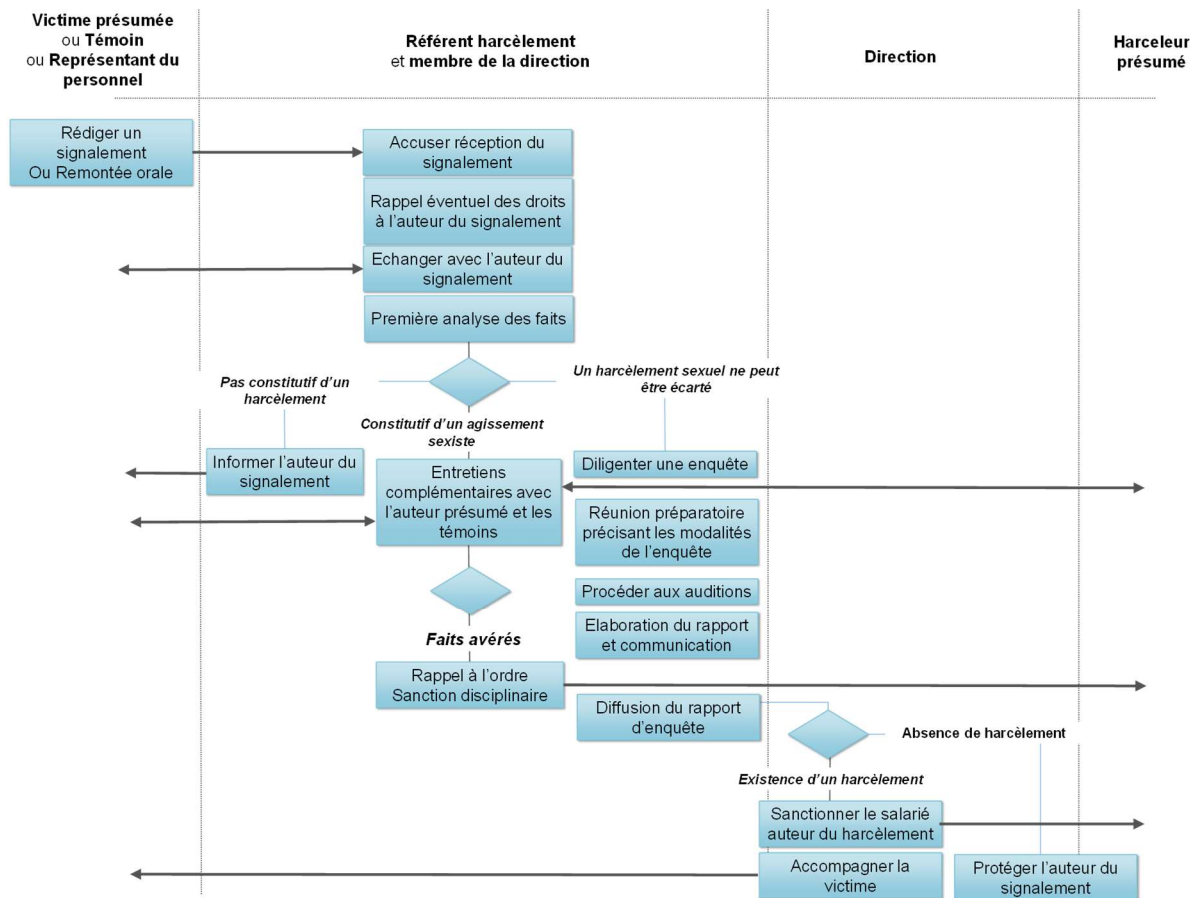
- réparer le préjudice subi au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste lorsque les agissements sont commis par un salarié de l'entreprise ;
- réparer le préjudice subi au titre du non-respect, par son employeur, de son obligation de sécurité et ce, quelle que soit la personne ayant commis ces agissements (collègue, fournisseur, client, etc.).

Sur le **plan pénal** : L'agissement sexiste n'est **pas sanctionnable en tant que tel**. Par contre, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (jusqu'à 1 an prison et 45000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €).

Le **délai de prescription** est de **1 an**.

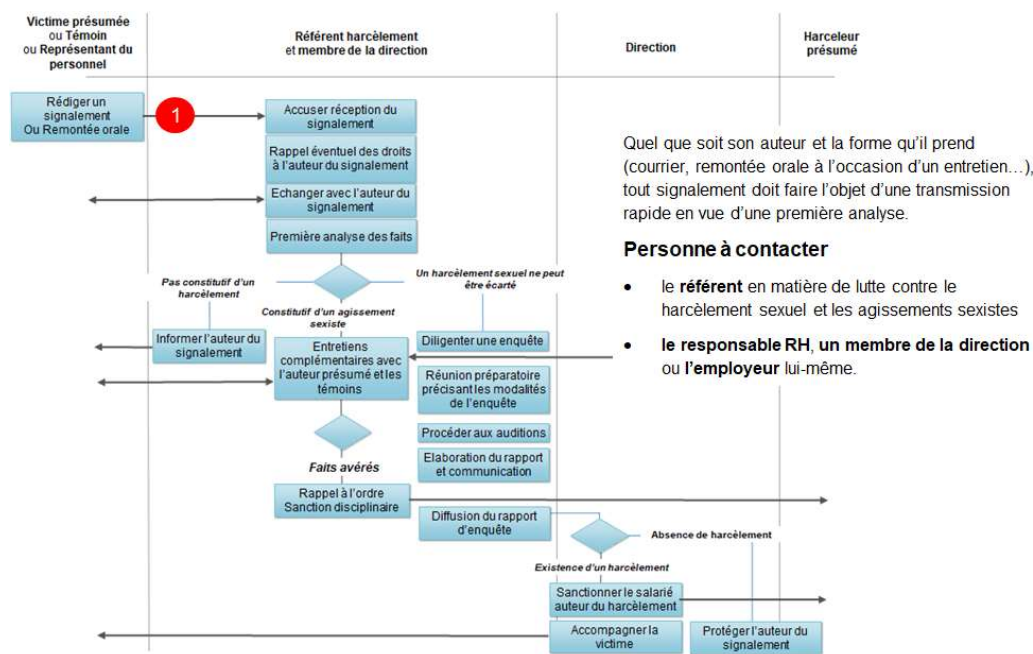
4. Réagir face à un cas de harcèlement

Schéma de procédure de signalement et de traitement



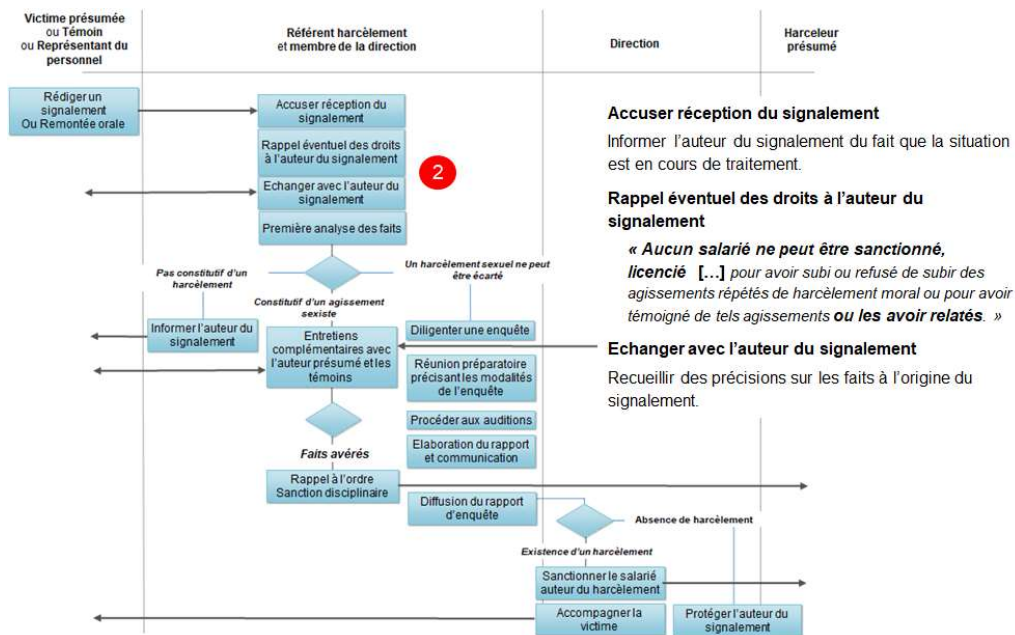
4.1 Accuser réception du signalement

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 l'occasion de lui rappeler ses droits et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.



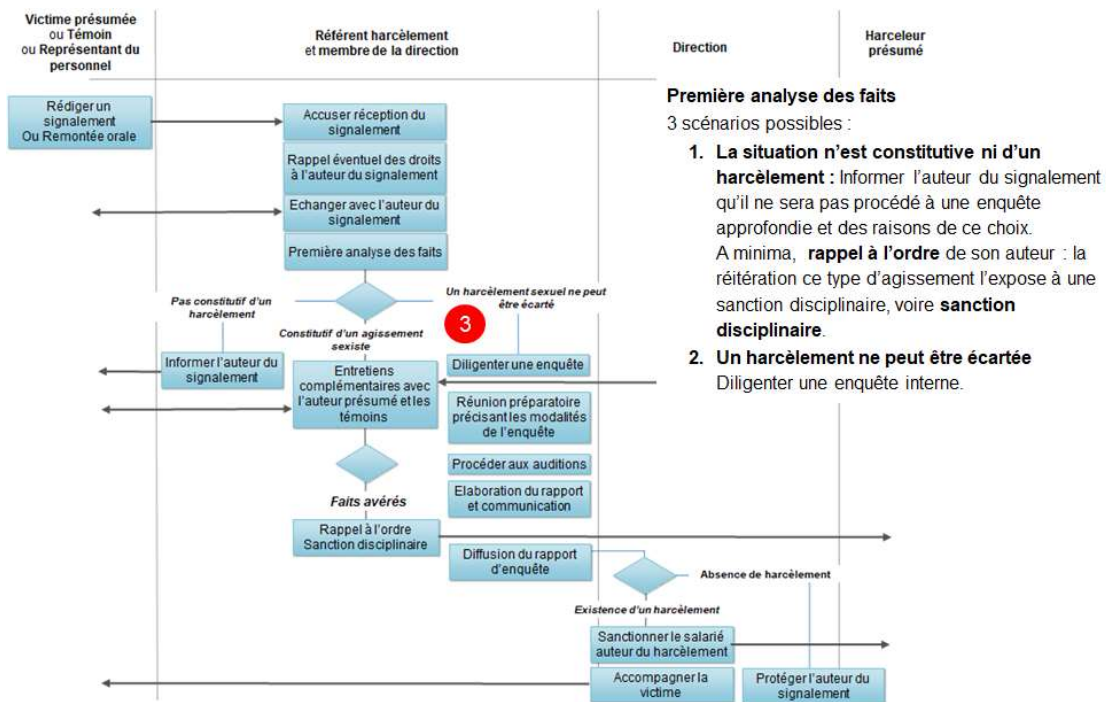
4.2 Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

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.



4.3 Procéder à une première analyse des faits

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



➡ Il apparait clairement que la situation n'est pas constitutive d'un harcèlement



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).

➔ La piste d'un harcèlement ne peut être écartée

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.

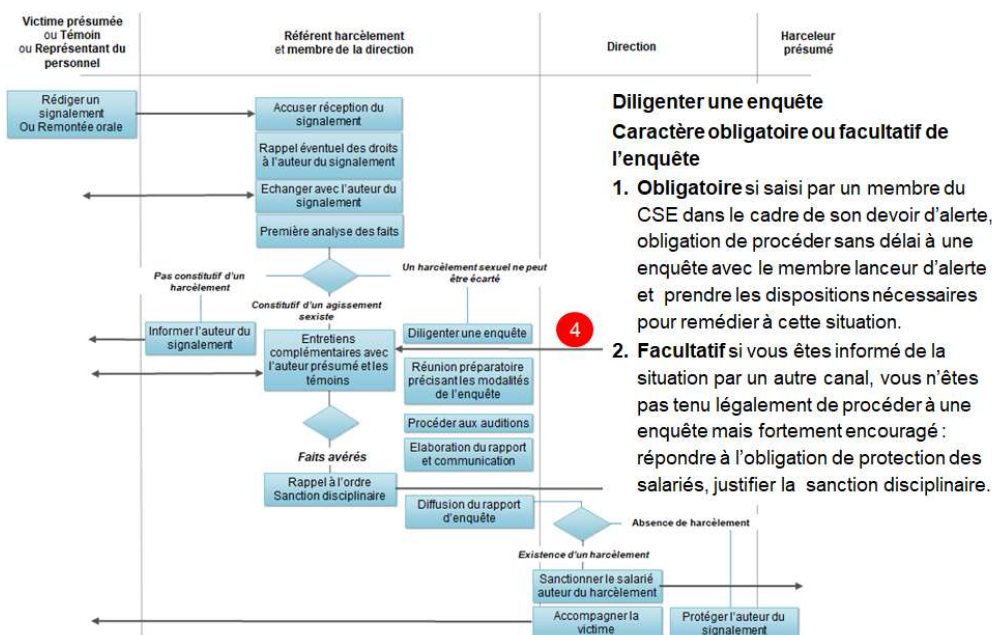
La victime présumée, a fortiori lorsqu'elle n'est pas l'auteur du signalement, peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle.

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 peuvent également lui être rappelés.

4.4 Réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement

La Cour de cassation impose à l'employeur, informé de faits potentiels de harcèlement, de diligenter une enquête à ce propos. A défaut, il manquera à son obligation de sécurité (Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10.551).

Bon à savoir : L'obligation générale de prévention de l'employeur le contraint à diligenter une enquête, dès lors qu'un salarié l'alerte sur un potentiel harcèlement moral. A défaut, sa responsabilité pourra être engagée pour manquement à son obligation de sécurité, quand bien même, au final, aucun harcèlement moral ne serait reconnu par les juges.



5.4.1 Enclenchement de la phase d'enquête

Points de vigilance

Au cours de l'enquête, il convient de :

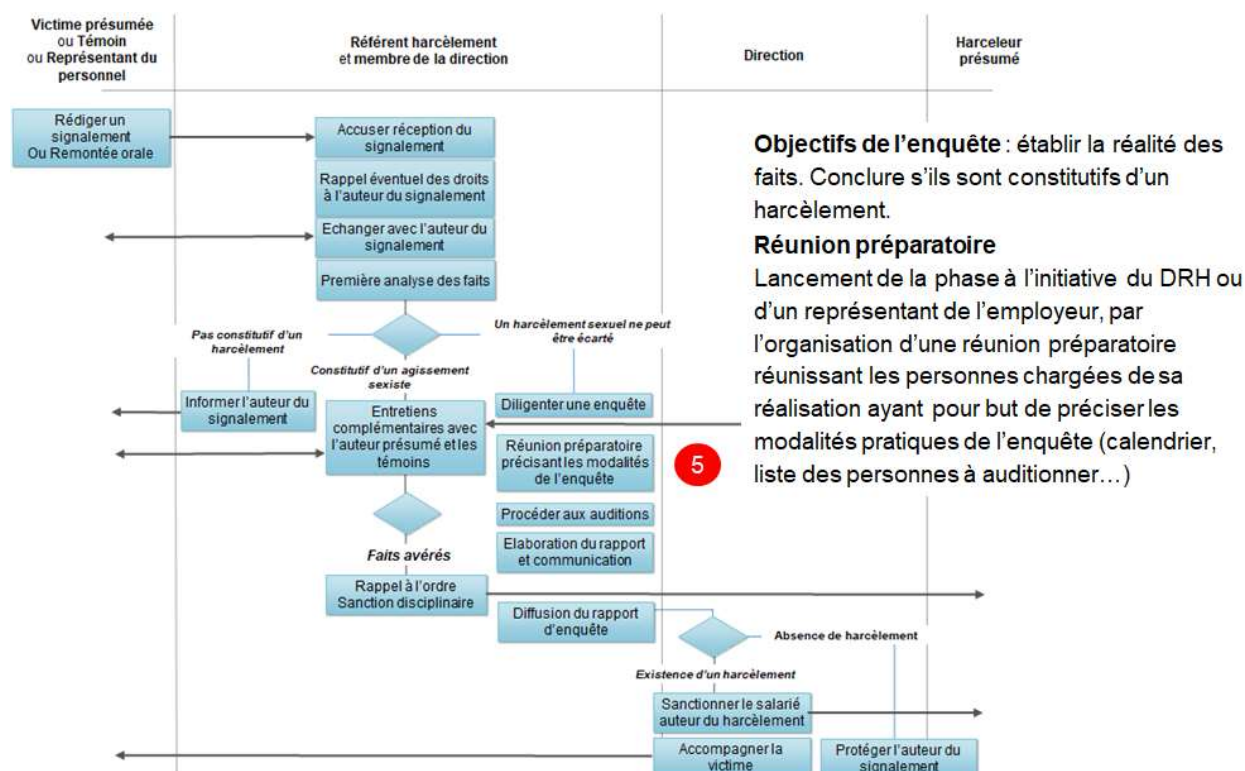
- Agir avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées (les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci) ;

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.
- Établir la réalité des faits allégués de harcèlement 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.

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



Relations de travail au cours de l'enquête

Le référent harcèlement informé de faits pouvant être constitutifs d'un harcèlement, est dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible et d'aider l'employeur à 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.

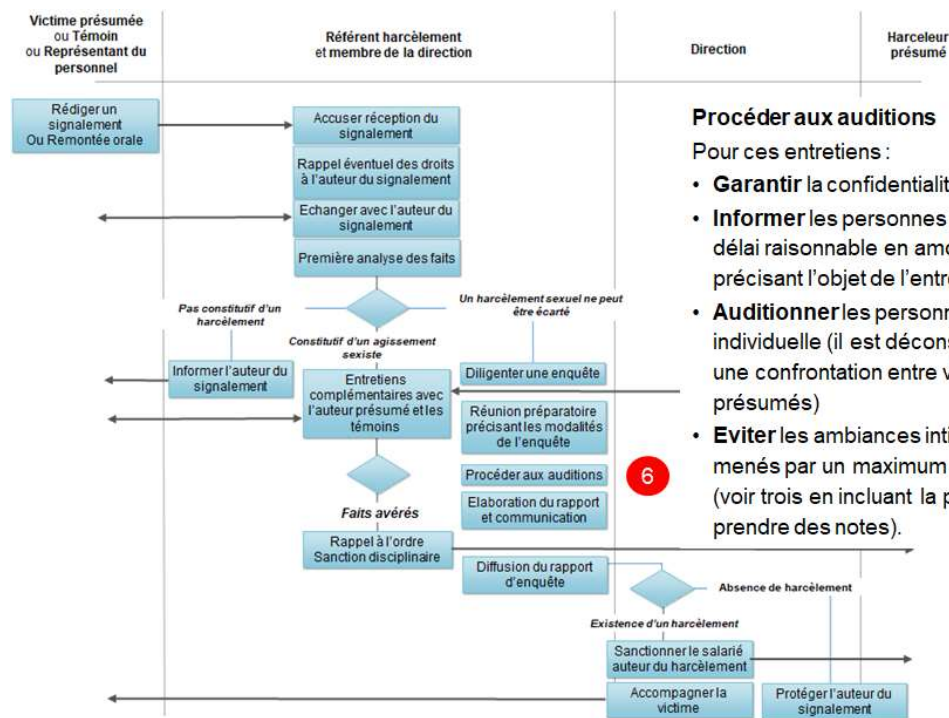
- **Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée**, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions.
- **Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mentale** 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.

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 disciplinaire, avec pour conséquence qu'aucune autre sanction ne puisse être infligée à l'encontre du salarié.

5.4.2 Procéder aux auditions

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 cause.



Procéder aux auditions

Pour ces entretiens :

- **Garantir** la confidentialité
- **Informé** les personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien 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).

Pour ces entretiens, il convient de :

- Garantir la confidentialité des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs) ;
- Informer 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).

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

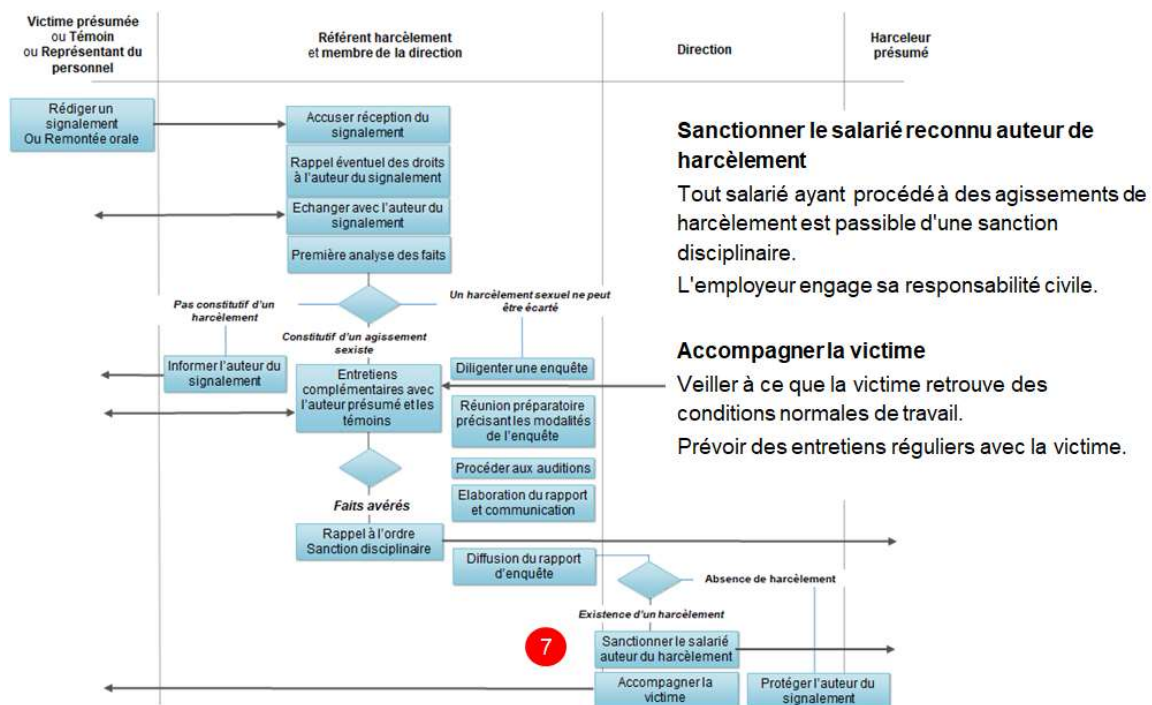
5.4.3 Elaboration du rapport d'enquête et communication

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- Préambule : signalement et étapes de l'investigation
- Précisions : nombre de personnes interrogés, dates des entretiens...
- L'ensemble des comptes rendus des auditions ;
- Les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel sont-ils ou non caractérisés ?
- Le plan d'action éventuel

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.

4.5 Apporter les suites à l'enquête



➔ Si 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.
L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.
- **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.

5. Les actions de préventions à mener

5.1 Les actions de prévention

Une démarche de prévention collective des risques psychosociaux, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier car elle est plus efficace dans le temps et permet d'agir durablement sur les facteurs de stress, de harcèlement et de violences internes au travail. Elle peut s'accompagner de mesures permettant de diminuer les tensions, de gérer les violences quand elles surviennent et de venir en aide aux salariés affectés.

La démarche de prévention du harcèlement peut être engagée :

- au moment de l'évaluation des risques professionnels, dans les situations de travail existantes ;
- au moment d'une modification importante de l'organisation du travail ou d'un projet de nouvelle situation de travail ;
- suite à une plainte ;
- suite à une atteinte à la santé, déclarée en lien de tels agissements.

Bien que la concrétisation du risque varie selon les circonstances, l'action de prévention consiste à chaque fois à identifier les facteurs de risques, en lien avec l'organisation du travail, qui peuvent favoriser ou générer des faits de harcèlement moral ou de la violence interne.

En fonction des facteurs de risques propres à l'entreprise, les actions de prévention à visée collective porteront par exemple sur :

- l'aménagement des rythmes de travail ;
- la clarification des rôles ;
la mise en place de réunions d'équipe permettant d'échanger sur les différends ;
- Prendre en compte la souffrance des salariés : éviter le déni, être à l'écoute et conseiller les salariés concernés ;
- l'instauration de modes de management dits « participatifs » basés sur la cohésion d'équipe...
- la mise en œuvre de critères RH clairs et équitables.

Des mesures plus spécifiques à la prévention collective du harcèlement moral et des violences internes peuvent être prises, comme :

- faire connaître l'engagement de la direction à lutter contre toutes les formes de violences (dans le règlement intérieur par exemple) ;
mettre en place des actions collectives de sensibilisation pour l'ensemble du personnel ;
- Se faire conseiller éventuellement à l'extérieur : associations ou organisations professionnelles, avocat, médecin du travail...
- définir le rôle des différents acteurs en termes de prévention et de régulation (encadrement de proximité, ressources humaines...).

5.2 La mise en place d'outils préventifs

➤ Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié. L'employeur y consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Il est recommandé d'intégrer le traitement du risque de harcèlement dans le DUERP et de déterminer si ce dysfonctionnement est ponctuel ou révélateur de problèmes plus importants et engager une démarche de prévention globale ou l'actualiser.

En effet, la prévention des situations de violences internes s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques psychosociaux. Elle s'appuie sur une évaluation des risques ou un diagnostic approfondi, le suivi d'un plan d'actions, pour agir directement sur les modes d'organisation du travail ou de management à l'origine des violences internes dans l'entreprise.

Il convient notamment de repérer les dysfonctionnements au niveau de l'organisation du travail pouvant être à l'origine de tensions ou de violences.

➤ La charte

L'objectif de la Charte de référence en matière de lutte contre le harcèlement et la violence au travail est de participer à la sensibilisation et à la prévention de toutes formes de harcèlement et de violence au travail. Elle a pour objet de préciser la responsabilité des salariés qui se rendraient coupables de faits de harcèlement et de violence au travail. Elle peut également indiquer la procédure à suivre par le salarié qui s'estimerait victime de tels agissements, en accord avec la législation en vigueur.

5.3 La rédaction de la procédure de signalement et de traitement

Pour les entreprises -50 salariés :

L'entreprise n'est pas soumise à une obligation légale mais il est fortement conseillé de mettre en place des procédures afin de répondre à son obligation de moyen renforcé.

Pour les entreprises +50 salariés :

➤ La loi **impose** une procédure interne de recueil et de traitement des signalements respectueuse des conditions du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

➤ Pour autant, la plainte peut aussi être émise en-dehors de ce cadre et ce de plusieurs manières : par **voie directe**, par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, l'inspection du travail, la médecine du travail ...

En **expertise risque grave** (art.L. 2315-94 du Code du travail)

Mise en place de schémas d'entretiens : réfléchir au rythme des mises au point et entretiens, réunions d'équipe.

6. Pour aller plus loin

6.1 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.

Circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012 présentant les dispositions de droit et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Circulaire DGT n°2012-14 du 12 novembre et à l'application de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

6.2 Sites internet

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