

GUIDE RELATIF A LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

WWW.ADESATT.COM



Table des matières

Propos introductifs..... 3

I. L'importance de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes 3

A. Assurer un environnement de travail respectueux et sécurisant 3

B. Respecter les obligations légales imputables à l'employeur en la matière 5

II. Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel est le rôle de tous..... 5

A. Le rôle de la Branche : conclusion d'un accord de branche et mise à disposition d'outils et de ressources 5

B. Le rôle de l'employeur 6

C. Le rôle des représentants du personnel..... 6

D. Le rôle des salariés 6

Fiche 1 : Comprendre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel 7

I. Le harcèlement sexuel : définition et exemples..... 7

A. Ce que dit le Code du travail 7

B. Ce que dit le Code pénal 9

C. Ce que dit la jurisprudence..... 9

II. Les agissements sexistes : définition et exemples 13

A. Ce que dit le Code du travail 13

B. Ce que dit le Code pénal 13

C. Ce que dit la jurisprudence..... 13

D. Comment reconnaître des agissements sexistes 14

III. Faire la distinction avec d'autres concepts / infractions 15

Fiche 2 : Je suis employeur.....18

I. Comment prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ? 18

A. Quelles sont mes obligations légales ? 18

B. Comment aller plus loin ? 24

1. Favoriser les bonnes pratiques managériales 24

2. Adopter une charte ou négocier un accord d'entreprise 24

3. Allouer des moyens 24

4. Mettre en place une sensibilisation renforcée 25

5. Miser sur la formation du personnel, notamment pour les managers 26

6. Porter une attention particulière aux situations « à risque » (moments festifs, séminaires, etc.) 27

II. Comment réagir et agir face à des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ?	29
A. Traiter les alertes.....	29
B. Accompagner et protéger les salariés (victimes et témoins).....	30
C. Conduire une enquête interne.....	31
D. Prendre des sanctions et mettre en place des mesures correctives.....	38
E. Gérer l'après et continuer à vivre ensemble.....	40
Fiche 3 : Je suis entreprise cliente accueillant des prestataires ou employeur de salariés en mission chez un client.....	41
I. Je suis entreprise cliente accueillant des prestataires, quelles sont mes obligations ?	41
A. Dans le cas où le prestataire serait auteur des faits.....	41
B. Dans le cas où le prestataire serait victime des faits.....	42
II. Je suis employeur de salariés en mission chez un client, quelles sont mes obligations ?	42
A. Dans le cas où le salarié en mission chez un client serait auteur des faits.....	42
B. Dans le cas où le salarié en mission chez un client serait victime des faits.....	43
Fiche 4 : Je suis salarié.e.....	45
I. Agir en tant que témoin	45
II. Agir en tant que victime	45
A. Effectuer un signalement.....	45
B. Se faire accompagner.....	46
C. Faire valoir ses droits.....	47
Fiche 5 : Je suis représentant du personnel.....	51
I. Agir vis-à-vis de la direction	51
A. Un rôle de signalement et d'alerte.....	51
B. Un rôle de proposition.....	52
II. Agir vis-à-vis des salariés	52
A. Un rôle d'écoute.....	52
B. Un rôle d'accompagnement.....	53
Conclusion : Qui fait quoi ?.....	55

Propos introductifs

I. L'importance de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

A. Assurer un environnement de travail respectueux et sécurisant

- ❖ **Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ne sont malheureusement pas des situations exceptionnelles dans le cadre de relations de travail**

De nombreuses études rapportent la prévalence des cas de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en milieu professionnel.

Ainsi, dès 2014 le Défenseur des Droits publiait une étude qui révélait que :

- 20% des femmes avaient été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Cette proportion était quasiment similaire à celle constatée lors d'une étude précédente menée en 1991 (19%).
- 20% des répondants indiquaient par ailleurs connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.
- 64% des personnes interrogées estimaient qu'il est fréquent qu'une personne subisse un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel, la majorité d'entre elles considérant par ailleurs que de tels faits ne relevaient pas du harcèlement et n'étaient « pas graves ».
- Près de trois victimes sur dix déclaraient ne s'être confié à personne. Deux tiers des victimes déclaraient qu'elles n'avaient pu compter que sur elles-mêmes pour faire face aux situations de harcèlement rencontrées.
- Dans 70% des cas, la situation n'avait pas été portée à la connaissance de l'employeur. Lorsqu'elle l'avait été, 40% des femmes interrogées estimaient que l'affaire s'était achevée à leur détriment. 5% seulement des situations évoquées par les femmes victimes de harcèlement sexuels avaient fait l'objet d'un procès.
- 57% des sondées considéraient être mal informés sur le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

3

Une autre étude publiée par la DARES en 2016 rapporte que :

- 35% des actifs occupés signalent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois.
- Parmi les victimes, plus d'une femme sur cinq indique avoir subi ce comportement à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur vingt.
- Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexuels de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste (ainsi lorsque l'emploi est jugé typiquement « féminin », seulement 6% des femmes se disent victimes de comportements hostiles à dimension sexiste alors que cela concerne 15% des femmes lorsque l'emploi est plutôt « masculin »).

Dans une autre étude datée de 2019, la DARES rapporte que 10% des femmes et 2% des hommes interrogés ont déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 derniers mois.

L'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales publiait en 2016 une enquête selon laquelle 26% des femmes et 6% des hommes interrogés déclaraient avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie.

Le Haut Conseil à l'Egalité rapporte également, dans son étude sur l'état du sexisme en France en 2023, que 46% des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées au travail en raison de leur sexe et 22% de femmes ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement la branche, l'étude OPIIEC parue en 2023 sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France¹ démontre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer avoir été victime ou témoin d'agissements sexistes (41% de femmes contre 18% d'hommes dans le numérique et 47% de femmes contre 21% d'hommes dans l'ingénierie).

Ces chiffres en disent long sur le chemin qui reste à parcourir, et ce d'autant que les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ont impacté sur les victimes et sur l'entreprise.

❖ Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ont un impact sur les victimes

4

Les répercussions de ces agissements pour les victimes sont nombreuses. Ils peuvent impacter :

- ❖ leur état physique : fatigue, vomissements, problèmes de sommeil,
- ❖ leur état psychique : stress aigu, anxiété chronique, angoisse, isolement, dépression, culpabilité, trouble de stress post-traumatique
- ❖ leur situation professionnelle : arrêt maladie/absentéisme, désengagement, blocage dans l'évolution de carrière, difficultés de concentration,
- ❖ leur situation financière : non atteinte des objectifs, marginalisation voir abandon de poste ou démission, perte de rémunération,
- ❖ leur situation familiale : isolement, difficultés relationnelles.

❖ Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ont un impact sur l'entreprise

Outre la santé et la qualité de vie au travail des salariés, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail impactent :

- ❖ la productivité en raison de l'absentéisme ou du désengagement des salariés victimes,
- ❖ la stabilité de l'effectif en générant un turnover important,

¹ Aucune donnée n'est disponible pour les autres secteurs de la branche

- ❖ le climat social en raison de la détérioration des relations au sein des équipes,
- ❖ la marque employeur, la réputation et l'attractivité de l'entreprise, en particulier pour les femmes qui sont déjà peu représentées dans les métiers de la branche, mais aussi pour les clients ce qui peut engendrer une perte de chiffre d'affaires,
- ❖ l'efficacité avec un risque de désorganisation collective en raison d'une absence prolongée,
- ❖ les finances de l'entreprise avec le risque de contentieux et de condamnation et/ou le potentiel impact auprès des investisseurs.

B. Respecter les obligations légales imputables à l'employeur en la matière

Il incombe à l'employeur une obligation :

- **générale** de protection de la santé et de la sécurité des salariés,
- **spécifique** de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

II. Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel est le rôle de tous

5

La prévention des risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes nécessite l'**action commune** de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise, lesquels peuvent s'appuyer sur les outils mis à disposition par la Branche.

A. Le rôle de la Branche : conclusion d'un accord de branche et mise à disposition d'outils et de ressources

Les partenaires sociaux de la branche ont affirmé leur souhait de combattre la violence et le harcèlement au sein des entreprises de la branche, ce qui les a conduits à conclure l'accord du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Cet accord de branche a deux ambitions :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;
- apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

C'est dans le cadre de ces deux objectifs que s'inscrit la réalisation de ce présent guide pratique mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche.

L'accord de branche prévoit par ailleurs la rédaction d'une charte type mise à la disposition des entreprises et des salariés de la branche comportant les obligations et recommandations

applicables aux entreprises et listant les actions décrites dans l'accord de branche pouvant être mises en œuvre dans les entreprises.

B. Le rôle de l'employeur

Responsable de l'application des règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé, l'employeur est particulièrement attentif à la prévention des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Il refuse toute situation de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste au travail et est le principal garant de la bonne application des règles au sein de l'entreprise.

C. Le rôle des représentants du personnel

Les instances représentatives du personnel ont un rôle fondamental en matière de remontées d'informations et d'alertes. Elles peuvent également accompagner les salariés victimes ou témoins.

D. Le rôle des salariés

Il appartient à chaque salarié d'être attentif à sa propre sécurité ainsi que de veiller à celle de ses collègues.

Les salariés ont tous un rôle à jouer dans la prévention des risques et peuvent notamment faire remonter les informations en cas d'identification d'une situation à risque pour eux-mêmes ou leurs collègues.

C'est parce que chacun peut et doit agir dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes que ce guide a été articulé autour du rôle de chacun.

Par ailleurs, les ressources sur le sujet étant déjà nombreuses, ce guide répertorie également les outils déjà existants qui peuvent être mobilisés.

Fiche 1 : Comprendre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

I. Le harcèlement sexuel : définition et exemples

A. Ce que dit le Code du travail

Le Code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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 ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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 tiers² ».

7

Le Code du travail distingue donc **deux types de harcèlement sexuel** :

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

Ce premier type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier. Il correspond à :

- toute forme de pression grave,
- même non répétée,
- dans un but réel ou apparent,

² Article L 1153-1 du Code du travail

- d'obtenir un acte de nature sexuelle,
- au profit de son auteur ou au profit de tiers.

Concrètement, il s'agit d'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.

Exemples :

- responsable d'un établissement demandant à une salariée d'avoir des rapports sexuels en échange d'une augmentation de salaire³,
 - propositions d'ordre sexuel faites à une collègue de travail en échange d'avantages professionnels⁴.
- **2nd type de harcèlement : des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés**

Moins facilement appréhendable, ce second type de harcèlement sexuel implique des propos ou comportements :

- répétés,
- subis et non désirés par la victime,
- à connotation sexuelle ou sexiste,
- et qui :
 - portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
 - ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

8

Exemples :

- supérieur hiérarchique adressant à une subordonnée des enveloppes contenant des documents et montages photographiques à caractère sexuel⁵,
- agissements indécents d'un supérieur hiérarchique à l'égard du personnel féminin, se traduisant notamment par des propos obscènes, des conversations à caractère sexuel, des propositions indécentes et des gestes déplacés⁶.

Le Code du travail dispose par ailleurs que « *tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire* »⁷.

³ CA Douai 31-1-2007 n° 06-150

⁴ CA Paris 26-6-1997 n° 96-30458

⁵ Cass. soc. 12-5-2010 n° 08-70.382

⁶ CA Bordeaux 19-3-2002 n° 99-4935

⁷ Article L.1153-6 du Code du travail

B. Ce que dit le Code pénal

La définition donnée par le Code pénal du harcèlement sexuel est similaire à celle du Code du travail⁸.

Le harcèlement sexuel est un délit pénal puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

En cas de circonstances aggravantes, les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende⁹. Il y a notamment circonstance aggravante lorsque les faits sont commis :

- « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions » ;
- « 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 » ;
- « par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique » ;
- « ou par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ».

9

FOCUS : La démonstration d'une intention est-elle requise pour caractériser des faits de harcèlement sexuel ?

Il existe une différence importante entre le droit du travail et le droit pénal en matière de caractérisation du harcèlement sexuel : **en droit pénal la caractérisation de faits de harcèlement sexuel suppose l'existence d'un élément intentionnel, ce qui n'est pas le cas en droit du travail**. Il n'est donc pas nécessaire de démontrer que l'auteur des faits avait conscience de harceler sa victime.

Cette dissociation entre les deux définitions permet au salarié qui s'est heurté à une relaxe au pénal de poursuivre son action aux prud'hommes, et au juge civil de retenir le harcèlement en dépit de cette relaxe¹⁰.

C. Ce que dit la jurisprudence

Le tableau ci-dessous répertorie un certain nombre d'affaires dans lesquelles les juridictions ont dû se prononcer sur la caractérisation d'une situation de harcèlement sexuel.

⁸ Depuis l'adoption de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail qui harmonise notamment la définition du harcèlement sexuel contenue dans le Code du travail avec celle du Code pénal.

⁹ Article 222-33 du Code pénal

¹⁰ Cass. soc. 25 mars 2020 n°18-23.682

Exemples d'agissements	HS ?	Sanctions
Fait pour un directeur de service de tenter d'obtenir des relations sexuelles avec ses subordonnées, notamment en expliquant à l'une d'elles qu'elle ne pourra progresser dans l'entreprise qu'en acceptant des avances, puis en organisant sa mutation à la suite du refus de la salariée ¹¹	✓	Licenciement pour faute grave
Fait pour un salarié de demander d'avoir des relations sexuelles avec une salariée sous sa subordination en échange d'une augmentation de salaire et de commettre des attouchements sur cette dernière, ces faits se déroulant la nuit dans une ambiance festive ¹²	✓	Licenciement pour faute grave
Fait pour un salarié de mettre la main aux fesses d'une collègue, de l'entretenir verbalement de ses préférences sexuelles puis, face au refus de l'intéressée d'entretenir avec lui une relation, de lui tenir des propos désagréables ¹³	✓	Licenciement pour faute grave
Fait pour un éducateur de faire des réflexions sur le physique de collègues et de proposer à certaines d'entre elles, à plusieurs reprises et de manière insistante, d'avoir des relations sexuelles avec lui ¹⁴	✓	Licenciement pour faute grave
Fait pour un salarié d'avoir tenté de séduire une collègue en lui proposant d'avoir des relations sexuelles et d'avoir lié à plusieurs reprises la rapidité de son intervention pour des travaux demandés par cette dernière à l'obtention d'avantages de nature sexuelle, et ce, malgré une réponse négative et sans ambiguïté de cette dernière ; exerçant de ce fait une pression grave à son encontre dans le but d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle ¹⁵	✓	Décision qui concerne la victime et non pas l'auteur des faits : 1.500 € de dommages-intérêts accordés
Fait pour un salarié d'avoir subi la circulation dans l'entreprise de photographies le représentant portant des annotations de mauvais goût et blessantes pour l'intéressé, sans que le ou leurs auteurs aient pu être identifiés, en l'absence de réaction du responsable hiérarchique qui aurait dû ne pas participer aux faits, faire procéder plus rapidement au retrait de ces photographies et rechercher les auteurs des annotations ¹⁶	✓	Décision qui concerne la victime et non pas l'auteur des faits : 15.000 € de dommages-intérêts accordés
Fait pour une salariée de subir des plaisanteries grivoises d'ordre sexuel, de voir ses coordonnées personnelles diffusées sur un site Internet pornographique créé par ses collègues et de subir des quolibets en raison de son sexe, peu important qu'il s'agisse d'une entreprise de travaux publics évoluant dans un milieu essentiellement masculin ¹⁷	✓	Décision qui concerne la victime et non pas l'auteur des faits : 2.000 € de dommages-intérêts accordés
Fait pour une salariée se plaignant de harcèlement sexuel d'avoir répondu aux SMS au contenu déplacé et pornographique de son responsable d'équipe, sans que l'on sache lequel d'entre eux avait pris l'initiative d'adresser le premier message ni qu'il soit démontré que ce dernier avait été invité à cesser tout envoi, et d'avoir adopté sur le lieu de travail à l'égard du responsable une attitude très familière de séduction, en l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée, l'attitude ambiguë de cette dernière qui avait ainsi volontairement participé à un jeu de	✗	Licenciement pour cause réelle et sérieuse du supérieur hiérarchique ayant adopté un comportement lui faisant perdre toute autorité et toute crédibilité

10

¹¹ CA Paris 15-9-2011 n° 09-09898

¹² CA Douai 31-01-2007 n°06-150

¹³ CA Montpellier 10-10-2000 n° 00-384

¹⁴ CA Pau 15-1-2009 n° 07-1694, R. c/ Adapei des Pyrénées-Atlantiques

¹⁵ CA Toulouse 1-2-2013 n° 11/02316, S. c/ SA Chausson Trialis

¹⁶ Cass. soc. 15-2-2012 n° 10 21.948

¹⁷ CA Versailles 25-1-2012 n° 11/00879

séduction réciproque excluait que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel ¹⁸		dans l'exercice de sa fonction de direction et dès lors incompatible avec ses responsabilités,
Fait pour un salarié d'adopter une attitude déplacée, tendancieuse donc inappropriée à de nombreuses reprises à l'encontre de salariées de l'entreprise, et notamment de son assistante, ne pouvant pas se résumer à un mode de communication courtois, les propos tenus allant au-delà d'un management « proche » de ce dernier avec ses équipes, sans toutefois que les propos tenus ne soient ni dégradants ni humiliants, le salarié n'étant jamais insistant dans ses demandes, n'ayant pas commis de pressions graves dans le but apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle et n'ayant jamais créé une situation hostile ou offensante ou intimidante ¹⁹	✘	Licenciement pour cause réelle et sérieuse (en raison de la position hiérarchique du salarié et en raison de la gêne occasionnée pour les jeunes femmes concernées)
Fait pour un supérieur hiérarchique d'adresser par e-mail à une subordonnée le texte de la chanson de Francky Vincent intitulée « Vas-y-Francky, c'est bon », dans un contexte de mauvais goût régnant de façon générale et habituelle entre les membres de l'équipe et donnant lieu à certains propos dont l'intéressée indique elle-même qu'elle ne s'est jamais plainte ²⁰	✘	
Gestes familiers, mais sans connotation sexuelle, d'une salariée envers une collègue, tels que « lui mettre la main sur l'épaule en lui faisant la bise le matin » et « poser les mains sur sa taille et ses hanches, afin de vérifier si elle est plus grosse qu'elle » ²¹	✘	
Fait pour des collègues de travail d'offrir à une salariée à l'occasion de son anniversaire un cadeau de très mauvais goût et déplacé dans un cadre professionnel, la salariée n'établissant pas d'autres agissements de harcèlement de nature sexuelle ou morale ²²	✘	
Fait pour un dirigeant d'une société d'émettre une remarque inappropriée sur le physique d'une salariée, ces propos étant qualifiés de non admissibles mais ne faisant pas ressortir chez leur auteur la volonté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ²³	✘	
Tendance excessive d'un salarié à la plaisanterie « gauloise », dont les autres femmes de l'entreprise ne sont ni choquées ni gênées, ces plaisanteries, pas toujours très fines, faisant partie de l'ambiance décontractée dans l'entreprise et du personnage, par ailleurs apprécié, y compris des femmes interrogées ²⁴	✘	

11

Le harcèlement sexuel peut être caractérisé même si les agissements ont eu lieu en dehors du lieu et du temps de travail²⁵.

¹⁸ Cass. soc. 25-9-2019 n° 17-31.171

¹⁹ CA Versailles 6-7-2022 n° 20/01052

²⁰ CA Versailles 27-9-2012 n° 11-03057

²¹ CA Nîmes 15-3-2011 n° 09-4759, P. c/ SARL Domaine des Plantas

²² CA Metz 17-3-2008 n° 05-1986

²³ Cass. soc. 23-11-2022 n° 21-18.726 F-D

²⁴ CA Riom 21-3-2017 n° 14-03007, B. c/ SAS Arrow Génériques

²⁵ Cass. soc. 11-01-2012 n°10-12.930

Lorsque le harcèlement sexuel est caractérisé, le comportement de l'auteur est **systématiquement qualifié de faute grave par la Cour de cassation**²⁶ et ce, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur²⁷.

Il est notable que des faits ne caractérisant pas une situation de harcèlement sexuel peuvent malgré tout justifier un licenciement dans certaines situations.

FOCUS : Qu'est-ce que le harcèlement sexuel d'ambiance ?

La Cour d'appel de Paris a très récemment jugé qu'une salariée avait été victime d'un harcèlement sexuel « d'ambiance » en raison de la multiplication d'agissements et de propos sexistes et sexuels sur son lieu de travail, sans être directement ciblée²⁸.

La salariée faisait notamment valoir que son équipe composée de deux femmes avait été désignée sous le nom « d'équipe Tampax » en référence à la marque de protection hygiénique à la suite de la victoire de cette équipe féminine lors d'un concours interne. Elle produisait également aux débats des échanges d'emails intervenus entre collègues (sans qu'elle en soit destinataire) à teneur sexuelle et comportant des photographies de femmes dénudées ou dans des poses suggestives, accompagnées de commentaires graveleux et montrant qu'il existait dans l'entreprise un relâchement de nature à mettre mal à l'aise l'ensemble des femmes de l'équipe dont elle-même. Elle communiquait par ailleurs un courriel démontrant que plusieurs années auparavant des salariées s'étaient plaintes des images inappropriées visibles depuis l'écran d'un de leur collègue.

La Cour d'appel d'Orléans avait déjà considéré que « **le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables**, après avoir précisé, au sujet de l'humour à connotation sexuelle sur le lieu de travail, que « *ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin* »²⁹.

La Cour d'appel de Caen avait ensuite, après avoir relevé l'existence de messages à caractère sexuel échangés entre collègues et auxquels la salariée était confrontée, constaté l'existence d'« *une culture d'entreprise à connotation sexuelle à laquelle les salariés se sentaient obligés d'adhérer pour être intégrés dans l'équipe* » et d'une « *pression implicite* » et jugé que le harcèlement sexuel était constitué³⁰.

La Cour d'appel de Grenoble avait également repris à son compte cette définition³¹.

²⁶ Cass. soc. 24-9-2008 n° 06-46.517 ; Cass. Soc. 13-3-2024 n°22-20.970

²⁷ Cass. soc. 18-2-2014 n° 12-17.557

²⁸ CA Paris 26-11-2024 n°21/10408

²⁹ CA Orléans 07-02-2017 n° 15/02566

³⁰ CA Caen 13-12-2022 n°21/00653

³¹ CA Grenoble 07-02-2023 n° 20/04222

II. Les agissements sexistes : définition et exemples

A. Ce que dit le Code du travail

Le Code du travail prévoit que :

« 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 offensant³². »

Les agissements sexistes se caractérisent par :

- tout comportement, propos, acte, écrit,
- subi par une personne,
- en raison de son sexe,
- ayant pour objet ou pour effet de :
 - o porter atteinte à la dignité du salarié
 - o ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

Contrairement aux dispositions relatives à l'auteur de faits de harcèlement sexuel, en matière d'agissements sexistes le Code du travail reste silencieux sur le sort de l'auteur.

13

B. Ce que dit le Code pénal

L'agissement sexiste en tant que tel n'est pas pénalement sanctionné.

Attention toutefois, ce concept peut parfois se confondre avec d'autres, telle que la discrimination, qui eux sont sanctionnés pénalement.

C. Ce que dit la jurisprudence

Pour la Cour de cassation, les propos sexistes répétés justifient un licenciement pour faute, peu important l'ancienneté, l'absence d'antécédent du salarié, le ton employé ou encore la tolérance passée de l'employeur.

A titre d'illustration, le licenciement pour faute grave a très récemment été jugé fondé s'agissant d'un salarié ayant tenu à l'égard de plusieurs de ses collègues de sexe féminin des propos sexistes injurieux, dégradants et humiliants, et ce alors que son comportement avait été toléré par le passé par ses supérieurs³³.

³² Article L1142-2-1 du Code du travail

³³ Cass. soc 12-06-2024 n°23-14292

D. Comment reconnaître des agissements sexistes

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle a, dans le rapport « *Le sexisme dans le monde du travail* », publié en 2015, identifié **3 types de sexisme** :

- **Le sexisme dit « bienveillant »** se manifeste comme un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes ou les hommes en leur attribuant des qualités positives.

Il peut s'exprimer sous forme de :

- propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme,
 - compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir,
 - valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.
- **Le sexisme dit « masqué »** a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

Il se traduit par :

- des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour,
 - l'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe,
 - l'exclusion ou l'infériorisation.
- **Le sexisme « hostile »** est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.

Il peut s'agir :

- de manifestations d'irrespect ou de mépris,
- de propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités,
- des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Les agissements sexistes peuvent prendre des **formes très diverses** :

- s'adresser à quelqu'un de manière familière et non professionnelle telles que : « *ma petite* », « *la miss* », « *mon joli* »,
- faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure, déshabillage par le regard : « *J'adore tes nouvelles chaussures à talons. Tu fais vraiment femme comme ça* »,
- valoriser des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines : « *C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute* », « *Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger* »,

- faire des blagues sexistes : « *Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps !* »,
- affecter des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe comme des tâches de secrétariat pour les femmes et de manutention pour les hommes : « *Vous pouvez nous préparer le café, Françoise ? Vous le faites si bien !* »,
- couper la parole de manière systématique lors de réunions vis-à-vis du même sexe,
- mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence : « *Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible* », , « *il/elle est hystérique* », « *il/elle est mélodramatique* »,
- remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales : « *Tu es enceinte ? Mais je croyais que tu aimais ton travail !* », « *Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission. Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire* ».

III. Faire la distinction avec d'autres concepts / infractions

15

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont à distinguer d'autres types d'infraction telles que :

- **Le harcèlement moral** caractérisé par des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel³⁴.
- **L'outrage sexiste et sexuel** défini comme « *le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante*³⁵. »
- **L'injure non publique en raison du sexe** c'est à dire toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre³⁶.

³⁴ Article L1152-1 du Code du travail

³⁵ Article R 625-8-3 du Code pénal

³⁶ Article R 625-8-1 du Code pénal

- **L'agression sexuelle** caractérisée par le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte³⁷.

- **La discrimination fondée sur le sexe** consistant, en raison de son sexe, à :
 - o écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
 - o ou à sanctionner, licencier ou traiter différent (notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat) un salarié³⁸.

FOCUS : Séducteur ou harceleur ?

La différence entre séduction et harcèlement réside dans le consentement.

Lorsqu'une personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux ; elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. Les limites exprimées ou implicites sont respectées. La personne se sent en sécurité.

A 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. Il n'accepte pas qu'un refus lui soit opposé, se montre insistant et ne valide pas explicitement la volonté de l'autre. Un silence est interprété comme une validation, alors qu'il peut s'agir d'une gêne, d'un malaise ou d'une peur. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère.

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

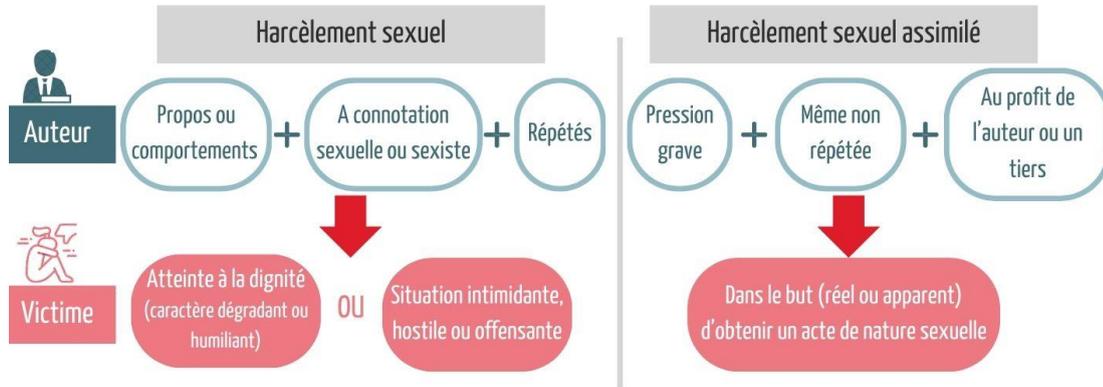
³⁷ Article 222-22-2 du code pénal

³⁸ Discrimination prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail

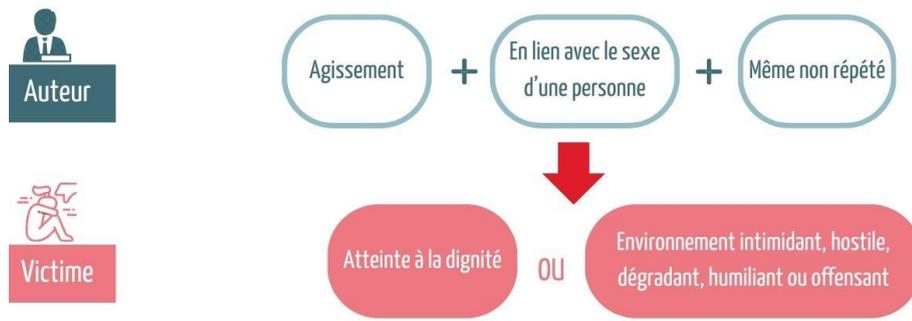
Fiche 1 – Définitions

Harcèlement sexuel – Agissements sexistes – Notions périphériques

C'est quoi le harcèlement sexuel ? (code du travail + code pénal)



C'est quoi un agissement sexiste ? (code du travail uniquement)



17

Les notions périphériques



Fiche 2 : Je suis employeur

Rappelons à titre liminaire que la responsabilité de l'employeur ne peut être écartée que :

- s'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention qui lui sont applicables (notamment au regard de son effectif), y compris des actions d'information et de formation ;
- et s'il a mis fin au harcèlement dès qu'il en a été informé³⁹.

PREVENTION et REACTION seront donc les deux aspects abordés dans ce guide.

I. Comment prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?

A. Quelles sont mes obligations légales ?

Obligations légales communes à toutes les entreprises

18

1. Une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce cadre, l'employeur doit ainsi prévenir les risques ce qui implique :

- **d'identifier et évaluer** les risques susceptibles de favoriser les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** et **prendre les mesures** (organisationnelles notamment) permettant de **les éviter** (composition des équipes, répartition du travail, définition des objectifs et des délais, horaires, déplacements professionnels, aménagement des espaces de travail, etc.),
- de mettre en œuvre **des actions de sensibilisation et de formation** à l'égard des salariés (en priorité le personnel encadrant) mais également des représentants du personnel.

S'agissant de la préparation du DUERP, l'accord de branche du 28/02/2024 rappelle que :

- Le DUERP doit être généré, c'est-à-dire que l'exposition aux risques professionnels doit être évaluée en fonction du sexe des salariés⁴⁰.
- Ces risques doivent être inscrits dans le DUERP et dans les actions de prévention, y

³⁹ Cass. soc. 01-6-2016 n° 14-19.702 ; Cass. Soc. 05-10-2016 n° 15-20.140

⁴⁰ L'article L. 4121-3 du Code du travail dispose ainsi que « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

compris pour le cas où ils interviennent dans les locaux d'une entreprise cliente.

- L'employeur peut se faire accompagner dans l'élaboration de son DUERP (et sa mise à jour), notamment par les services de prévention et de santé au travail (SPST), l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact) ou encore l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport annuel de prévention.

En ce qui concerne les mesures que l'employeur doit prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, le Code du travail prévoit explicitement que l'employeur doit « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes⁴¹* ».

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

L'accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail propose, en Annexe 2, **un guide pour intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du DUERP**.

<https://www.cinov.fr/taxonomy/term/44#relatif-la-lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes-au-travail>

<https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-02-28-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes.pdf>

Y sont détaillées les étapes suivantes :

- Etape 1 : Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire
- Etape 2 : Apprécier la situation de l'entreprise face aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel
- Etape 3 : Vérifier que le DUERP est construit par unités de travail
- Etape 4 : Evaluer les risques pour chacune des unités de travail
- Etape 5 : Conduire la démarche d'analyse

Cette annexe propose également des exemples de mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes à intégrer dans le DUERP.

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) propose par ailleurs, dans son Guide intitulé « *Sexisme 100 sans façons* » des repères pour évaluer les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, notamment :

- un faible degré de mixité du personnel de certains secteurs ou emplois ;

⁴¹ Article L. 4121-2 du Code du travail

- un statut précaire d'une partie du personnel (CDD, intérim, stage, alternance) ;
- des rapports sociaux très, ou à l'inverse très peu, hiérarchisés ;
- certaines conditions de travail (travail de nuit, travail isolé, déplacements, objectifs chiffrés, rythme contraint, relation avec le public, etc.).

2. D'autres outils et obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel

✓ **Une obligation d'information**

Contenu de l'information :

- rappel du texte de l'article 222-33 du code pénal,
- descriptif des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel,
- adresse et numéro de téléphone:
 - o du médecin du travail ou du service de prévention et de santé au travail compétent pour l'établissement ;
 - o de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
 - o du Défenseur des droits ;
 - o du référent désigné par l'employeur ;
 - o du référent désigné par le CSE.

20

Destinataires de l'information : salariés, personnes en formation ou en stage et candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise.

Modalités de l'information : information par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

L'accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail propose, en Annexe 3, **un modèle d'affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel.**

<https://www.cinov.fr/taxonomy/term/44#relatif-la-lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes-au-travail>

<https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-02-28-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes.pdf>

✓ **Une obligation d'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel**

L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, lequel a été rendu obligatoire par arrêté du 23 juillet 2010, prévoit la mise en place d'une :

- charte de référence réaffirmant que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis,
- procédure appropriée pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

L'accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail prévoit la rédaction d'une charte type. Cette dernière, qui réaffirme que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis et qui prévoit une procédure de traitement des situations de harcèlement sexuel, est annexée au présent guide.

Par ailleurs, cet accord propose, en Annexe 1, une trame synthétique pour traiter un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et engager une procédure d'enquête.

<https://www.cinov.fr/taxonomy/term/44#relatif-la-lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes-au-travail>

<https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-02-28-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes.pdf>

Obligations spécifiques à certaines entreprises en fonction de leur effectif

Entreprises dotées d'un CSE : désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE

Le référent est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de ses membres élus⁴².

Entreprises dotées d'un règlement intérieur : rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes

Le règlement intérieur, obligatoirement établi dans les entreprises d'au moins 50 salariés, rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

A défaut d'accord d'entreprise ou de charte relatif aux risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, **les entreprises sont encouragées à mentionner l'accord de branche** du 28/02/2024 au sein du règlement intérieur.

Pour information, les entreprises de moins de 50 salariés qui se dotent d'un règlement intérieur alors qu'elles n'en ont pas l'obligation doivent le faire dans les mêmes conditions

⁴²Article L.2314-1 du code du travail

que les entreprises d'au moins 50 salariés⁴³.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

L'accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail propose, en **Annexe 4**, **un modèle de mentions obligatoires à intégrer au sein du règlement intérieur en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

<https://www.cinov.fr/taxonomy/term/44#relatif-la-lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes-au-travail>

<https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-02-28-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes.pdf>

Entreprises d'au moins 250 salariés : désigner 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 toute entreprise

Ces entreprises doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'objectif est de permettre aux salariés victimes de ce type d'agissements d'identifier un interlocuteur auquel s'adresser pour dénoncer les faits.

Le ministère chargé du Travail précise que les employeurs disposent d'une « *marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du référent dans l'entreprise et le détail de ses missions* »⁴⁴. Il précise que ces dernières 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 (inspection du travail, médecine du travail, 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'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise, bien que, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du Travail recommande que le salarié désigné référent soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise ou au service en charge

⁴³ Circulaire DRT n° 1983/05 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1 à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise

⁴⁴ Guide pratique et juridique du ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

de l'hygiène et de la sécurité s'ils existent⁴⁵.

Les salariés de l'entreprise sont informés du nom, des coordonnées et des missions du référent au moyen de l'information obligatoire dans toutes les entreprises rappelée ci-dessus.

Il a récemment été jugé par la Cour d'appel de Paris que la non-désignation du référent harcèlement par l'employeur constituait un manquement à son obligation de sécurité⁴⁶.

FOCUS : Comment sont calculés les effectifs pour déterminer si l'entreprise est soumise à l'obligation de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?

Certaines obligations ne s'imposent à l'employeur que lorsque l'entreprise ou l'établissement atteint un nombre déterminé de salariés. Tel est notamment le cas de l'obligation de désigner un référent harcèlement lorsque l'effectif est d'au moins 250 salariés.

Le décompte des effectifs dans ce cadre doit être effectué selon les règles posées par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la sécurité sociale⁴⁷.

Ces dernières sont, en substance, les suivantes :

- *salariés pris en compte* : les personnes titulaires d'un contrat de travail ainsi que les agents et salariés du secteur public relevant du régime d'assurance chômage ;
- *salariés exclus* : titulaires de CDD recrutés pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu quel qu'en soit le motif, volontaires en service civique, apprentis, titulaires d'un contrat de professionnalisation, titulaires d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) ou d'un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- *modalités de prise en compte* : les salariés à temps plein, présents tout le mois, ainsi que les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail sont pris en compte pour 1 / les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ;
- *principe de la neutralisation du franchissement des seuils d'effectif* : le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives / à l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse.

⁴⁵ Guide pratique et juridique du ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

⁴⁶ CA Paris 26-11-2024 n°21/10408

⁴⁷ Et non pas conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, notamment ses articles L. 1111-1 à L. 1111-3 et L. 1254-54

B. Comment aller plus loin ?

1. Favoriser les bonnes pratiques managériales

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne peut être efficacement menée sans que de bonnes pratiques managériales soient en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est à cet effet utile de sensibiliser et de former les équipes à ces sujets (*cf. points 4 et 5 ci-après*) et, plus généralement, de **promouvoir un management sain et respectueux des collaborateurs** permettant la libération de la parole pour que les situations susceptibles de relever d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes soient signalées et un traitement diligent des cas problématiques et des alertes afin d'éviter tout pourrissement de la situation.

Il est également recommandé de **favoriser des méthodes de management et des conditions de travail permettant le repérage des situations à risques, notamment au travers de l'analyse des signaux faibles** (arrêt maladie, démissions, demandes de mutation, climat social dégradé dans une équipe, changements soudains d'habitudes, manifestations vives d'émotions, désinvestissement, etc.).

2. Adopter une charte ou négocier un accord d'entreprise

L'adoption d'une charte est recommandée pour rendre plus concret l'engagement pris par l'employeur de lutter de façon proactive contre le harcèlement sexuel et les agissements.

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut aussi s'insérer dans le cadre des **négociations annuelles obligatoires (« NAO »)** et prendre la forme d'accords dédiés à cette question ou de dispositions spécifiques incluses dans des accords portant sur des thématiques plus larges (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail notamment).

Les entreprises qui ne sont pas soumises au NAO peuvent néanmoins naturellement s'emparer de ce sujet et négocier un accord.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

L'accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail prévoit la rédaction d'une charte type. Cette dernière, qui réaffirme que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis et qui prévoit une procédure de traitement des situations de harcèlement sexuel, est annexée au présent guide.

Le contenu de cette charte type peut également servir de base pour négocier un accord d'entreprise.

3. Allouer des moyens

Le Code du travail ne prévoit pas l'allocation de moyens particuliers au référent nommé par l'employeur mais ce dernier peut choisir, notamment dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte sur le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel, **d'en prévoir**.

Il en va de même pour le **référént désigné par le CSE**.

L'employeur peut également accorder des moyens particuliers aux représentants du personnel dans le cadre de leurs actions en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Rappelons à ce titre que le dépassement du crédit d'heures de délégation est permis en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de droit d'alerte⁴⁸.

4. Mettre en place une sensibilisation renforcée

Afin de pouvoir lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, il est indispensable que chaque salarié ait la capacité **d'identifier** ces situations.

Cette sensibilisation peut prendre **différentes formes** : affichage, remise d'un livret d'accueil, diffusion de vidéos, appels à témoignages, jeux, autodiagnostic sur la base de quizz, temps d'information et d'échanges...

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

De nombreuses ressources existent et peuvent être mobilisées **gratuitement** pour sensibiliser les salariés à ces thématiques. Citons par exemple :

- Les affiches et dépliants mis à disposition par l'INRS.
- Le kit pour agir contre le sexisme du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/kit-sexisme.pdf>
- Les outils de formation de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains sur les violences sexuelles au travail : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/outils-harcèlement-violences-dans-les-relations-professionnelles>
- Le cycle de webinaires « Sexisme au travail : 4 rendez-vous pour réussir sa démarche de prévention » organisé par le réseau Anact-Aract : <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>
- Le jeu « Le sexisme sans façons », gamme Travail & Réalités
- Le kit de sensibilisation, diaporama et quizz « Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail », Aract Centre Val de Loire : <https://www.anact.fr/boite-outils-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail>
- Le court-métrage réalisé dans la 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 : <https://www.youtube.com/watch?v=svVEt6ZZGDg>
- Le 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 : [Au boulot](#)

⁴⁸Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424

5. Miser sur la formation du personnel, notamment pour les managers

Il est indispensable de former *a minima* **les managers** lesquels sont en relation directe avec les équipes.

Ils doivent, en effet, être en capacité :

- de relayer la politique de prévention de l'entreprise,
- d'identifier des situations de harcèlement moral ou d'agissements sexistes ;
- d'agir efficacement en cas d'identification d'une situation pour protéger le salarié victime.

Les représentants du personnel doivent également bénéficier d'une formation pour les aider à mener à bien leur mission sur ces sujets. En sus de la formation obligatoire des membres de la délégation du CE et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein du CSE nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, **l'employeur peut organiser et/ou prendre en charge des formations spécifiques** à destination des membres du CSE et/ou des délégués syndicaux sur les sujets en lien avec la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexuels.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

- **L'OPCO Atlas dont relève la Branche va proposer une formation sur la thématique de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Le programme de cette formation a été établi en coordination avec la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la Branche. Elle est principalement à destination des managers. La formation sera disponible sur le catalogue Campus Atlas.

- **Il existe également des ressources gratuites permettant de mettre en place des formations au sein de l'entreprise.**

C'est notamment le cas du Livret du formateur et de la formatrice en matière de harcèlement sexuel au travail rédigé par le Défenseur des Droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd_livret-de-formation_harcelement-sexuel-au-travail_2020.pdf

Ce livret est articulé autour de **trois fiches thématiques** (1. Comprendre et reconnaître le harcèlement sexuel. 2. Alerter (victimes et témoins). 3. Prévenir et réagir (managers, employeurs) complétées d'**une fiche pédagogique** qui propose des pistes d'animation et des supports simples et adaptables.

Ce livret dispense des **conseils relatifs à l'organisation d'une formation** sur le sujet sensible du harcèlement sexuel **tant en amont** (par exemple le fait de faire précéder la formation d'un audit interne sur le sujet) **que pendant les séances de formation** (il est ainsi rappelé l'importance d'équilibrer les temps de parole, notamment entre participants et participantes, de ne pas faire de distinction dans la manière d'interpeller ou de donner la parole aux hommes ou aux femmes, d'utiliser le féminin et le masculin à l'oral comme à l'écrit, d'éliminer toute expression existe telle que « mademoiselle »).

Deux parcours de formation sont proposés : un parcours de sensibilisation « grand public » pour l'ensemble des salariés d'une durée conseillée de moins de deux heures et une formation destinée aux managers, DRH et employeurs d'une durée conseillée d'un à deux jours.

6. Porter une attention particulière aux situations « à risque » (moments festifs, séminaires, etc.)

Ces situations peuvent favoriser l'émergence d'agissements sexistes et de situations de harcèlement sexuel, compte-tenu du cadre plus informel dans lequel les salariés se côtoient et de la consommation d'alcool qui accompagne parfois ce type d'évènements. C'est la raison pour laquelle **l'employeur doit redoubler de vigilance**.

En effet, ces temps de convivialité et d'échanges n'en demeurent pas moins des temps de travail pendant lesquels l'employeur doit préserver la santé et la sécurité des salariés.

Exemples :

- Veiller à ce que les salariés aient des chambres individuelles et fermées à clef lors d'un séminaire ;
- Veiller à ce que les salariés puissent regagner leur domicile dans des conditions garantissant leur sécurité.

Fiche 2 – Je suis employeur Prévention des agissements*

Obligations communes à toutes les entreprises



Identification et évaluation des risques relatifs au harcèlement sexuel dans le **document unique d'évaluation des risques** pour les limiter ou les éviter



Information sur la définition du harcèlement sexuel, les actions contentieuses et les interlocuteurs, **formation et sensibilisation**



Elaboration d'une **procédure interne de signalement et de traitement** des faits de harcèlement sexuel

Obligations supplémentaires selon l'effectif



Entreprise avec un CSE (au moins 11 sal.)



Référent harcèlement du CSE



Entreprise avec un règlement intérieur (au moins 50 sal.)



Partie du règlement dédiée au harcèlement sexuel



Entreprise d'au moins 250 sal.



Référent harcèlement de l'entreprise

Actions facultatives pour aller plus loin



Bonnes pratiques managériales



Charte ou accord d'entreprise



Moyens dédiés (crédit d'heures, local, ...)



Sensibilisation renforcée (affiches, quizz, vidéos ...)



Formations spécifiques (managers, représentants du personnel ...)



Vigilance dans les situations à risque (séminaires, moments festifs ...)

* La plupart des mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

II. Comment réagir et agir face à des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ?

A. Traiter les alertes

Afin d'inciter les victimes et les témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes à signaler ces faits, il est indispensable pour les entreprises de mettre en place une procédure de signalement efficace et pertinente.

Cette procédure vise à permettre aux salariés d'identifier **auprès de qui et par quels moyens** ils peuvent signaler les faits dont ils ont été victimes ou dont ils ont été témoins.

Si une ligne éthique ou une procédure plus générale de signalement des alertes existe au sein de l'entreprise, elle peut être utilisée pour les cas de harcèlement sexuel et agissements sexistes (*par exemple* : adresse email dédiée de type signalement@entreprise.fr).

Afin que la procédure d'alerte mise en place au sein de l'entreprise soit efficace, **elle doit être connue des salariés**.

Le Défenseur des droits, dans sa décision-cadre n°2025-019 en date du 5 février 2025, indique que le dispositif de signalement, qu'il soit externalisé ou non, doit être :

- largement accessible à l'ensemble des salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, aux stagiaires ainsi qu'aux anciens salariés ;
- sous certaines conditions notamment de délai devant être déterminé ;
- et ce au travers de différents canaux (email, adresse dédiée, téléphone, éventuellement chat en ligne et/ou accueil physique) ⁴⁹.

Afin d'améliorer l'efficacité des dispositifs de signalement, le Défenseur des droits recommande que la personne qui recueille un signalement en accuse réception et demande la communication des éléments permettant d'appuyer son signalement le cas échéant.

Il rappelle également qu'**un signalement anonyme ne doit pas faire obstacle à son traitement** et insiste sur la confidentialité des informations recueillies.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

L'accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail propose, en Annexe 1, **une trame synthétique pour traiter un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et engager une procédure d'enquête**.

Il est notamment rappelé que le contenu de la procédure d'alerte qui doit être mise en place doit permettre de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les situations qui peuvent être signalées ?

⁴⁹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°1 et 2, p. 12

- Avec quel outil est-il possible de procéder à un signalement ?
- Qui est en charge de réceptionner le signalement et évaluer les situations lorsqu'elles sont signalées ? Quelles sont les coordonnées de ces personnes dans l'entreprise ?
- Comment sont évaluées les situations durant la phase d'écoute préliminaire permettant de déterminer si une enquête doit être lancée ?
- Si la situation est évaluée à risque, existe-t-il des mesures conservatoires à mettre en place pour protéger la victime potentielle de la personne mise en cause ?
- Qui est en charge d'accompagner et suivre la potentielle victime ? Qui est en charge d'accompagner et suivre la personne mise en cause ?
- Comment se déroule l'enquête une fois lancée ? Qui est en charge de cette enquête ? Qu'est-ce qui va être recherché dans cette enquête ? Qui peut être entendu ? Quelles sont les preuves qui peuvent être reçues ? Comment se déroulent les entretiens ? Comment la confidentialité de l'enquête et du contenu des entretiens va-t-elle être garantie ?
- À qui seront remises les conclusions de l'enquête ? Qui sera décisionnaire quant aux possibles sanctions prises à la suite de l'enquête ? Quel type de sanctions peuvent être prises ?
- Comment les conclusions de l'enquête et les possibles sanctions seront communiquées à la personne mise en cause, à la potentielle victime, aux témoins ?

<https://www.cinov.fr/taxonomy/term/44#relatif-la-lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes-au-travail>

<https://www.syntec.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-02-28-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes.pdf>

Le guide pratique et juridique du Ministère du Travail (« Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ») : <https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>) propose en Annexe 2 un modèle d'accusé réception à un signalement de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

30

B. Accompagner et protéger les salariés (victimes et témoins)

Au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur, il est recommandé à la suite de la réception d'une alerte ou d'un signalement qui donne lieu à l'ouverture d'une enquête, d'**adapter les conditions de travail** au sein de l'entreprise afin de mettre fin ou de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées, notamment par le biais du télétravail ou de réaffectations temporaires si cela est possible.

Le Défenseur des Droits indique qu'il est primordial de permettre à la victime présumée de ne pas côtoyer la ou les personnes mises en cause et ce dès le stade de l'enquête. Il recommande d'affecter, si nécessaire, les conditions de travail de la personne mise en cause et non celles de la victime présumée. En effet, le changement des conditions de travail de la victime présumée pourrait être considéré, selon lui, comme une mesure de représailles

prohibée⁵⁰.

Par ailleurs, **la victime présumée peut être orientée vers le service de prévention et de santé au travail.**

A cet égard, le Défenseur des droits reconnaît au médecin du travail un rôle central et il préconise, en conséquence, la transmission de ses coordonnées tant à la victime présumée, qu'aux témoins, qu'à la personne mise en cause par le signalement, et ce le plus tôt possible⁵¹.

Par ailleurs, **si la victime présumée est en arrêt maladie, le Défenseur des droits recommande d'anticiper sa reprise** en lui proposant d'échanger si elle le souhaite sur les mesures de protection qui pourraient être mises en place à son retour. L'enjeu étant d'éviter la dégradation de son état physique et mental et ainsi les prolongations d'arrêts maladies provoqués par la crainte d'être à nouveau confrontée aux agissements signalés⁵².

FOCUS : De quelle protection bénéficie le salarié victime, lanceur d'alerte ou témoin ?

- Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures de représailles (être écarté d'une procédure de recrutement, être sanctionné, être licencié, faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte), sous peine de nullité⁵³.
- Un salarié ne peut pas être licencié en raison de l'attitude agressive adoptée en réaction au harcèlement qu'il subit⁵⁴.
- Dénoncer des faits de harcèlement, même non établis, ne peut justifier un licenciement, sauf mauvaise foi du salarié⁵⁵, c'est-à-dire s'il avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés⁵⁶.
- A noter que le Défenseur des droits recommande d'informer par écrit la victime présumée et les témoins de l'interdiction des représailles, et ce le plus tôt possible⁵⁷.

31

C. Conduire une enquête interne

En cas de signalement de faits de harcèlement, l'employeur doit mener une enquête interne

⁵⁰ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°12 et 13, p.24

⁵¹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°11, p.23

⁵² Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°10, p.22

⁵³ Articles L. 1153-2 et L. 1153-3 du Code du travail

⁵⁴ S'agissant d'un harcèlement moral : Cass. soc. 10-07.2019 n°18-14.317

⁵⁵ S'agissant d'un harcèlement moral : Cass. soc 10-06-2015 n°13-25.554

⁵⁶ Cass. soc. 07-02-2012 n° 10-18.035 ; Cass. soc. 06-06-2012 n° 10-28.345

⁵⁷ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°14, p. 26

afin d'établir la réalité des faits et déterminer s'ils sont susceptibles de constituer un harcèlement sexuel ou des agissements sexistes.

Le Code du travail n'impose ni formalisme ni méthodologie dans la conduite de l'enquête interne.

Le Défenseur des droits recommande aux employeurs de déterminer, en amont, la méthodologie de l'enquête interne après information des instances représentatives du personnel. Il recommande également que chaque étape de l'enquête interne soit retranscrite par écrit à des fins de vérification et d'appréciation, à posteriori, par la personne au sein de l'entreprise amenée à prendre des mesures le cas échéant ou par les autorités compétentes⁵⁸.

Passage en revue des principales questions que cela pose :

➔ Est-ce obligatoire d'enquêter ?

Pour se conformer à son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est fortement recommandé que l'employeur conduise une enquête interne en cas de signalement.

Pour information, la Cour de cassation a très récemment jugé qu'un employeur avait pris les mesures suffisantes pour préserver la santé et la sécurité d'une salariée s'estimant victime de harcèlement (moral) et qu'il n'avait donc pas manqué à son obligation de sécurité, et ce bien qu'il n'ait pas diligencé d'enquête⁵⁹. Dans son rapport publié sur le site de la Cour de cassation, le magistrat rapporteur indique ainsi que cette dernière n'a pas « consacré le principe d'une obligation d'un employeur, alerté d'un **possible** harcèlement moral, de diligenter en interne une enquête ».

Le Défenseur des droits estime qu'une enquête interne ne doit être ouverte par l'employeur **que si le signalement nécessite des investigations complémentaires**. Si l'employeur a une connaissance certaine des faits dès le stade du signalement, et que l'enquête n'apporterait rien de plus, il doit alors décider, en l'état, si des mesures de protection doivent être prises et si le comportement signalé justifie l'engagement d'une procédure disciplinaire dans le délai de prescription. Toutefois, **le Défenseur des droits reconnaît que dans la plupart des situations, les faits sont complexes et une enquête interne s'impose**.⁶⁰

La plus grande prudence semble s'imposer en matière de harcèlement sexuel et devrait conduire les employeurs à diligenter une enquête s'il apparaît, à l'issue d'une première analyse des faits, que la piste d'un harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes ne peut être écartée.

⁵⁸ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°15 et 16, p.26

⁵⁹ Cass. soc. 12-06-2024 n°23-13.975

⁶⁰ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, p. 17

→ Quand faut-il le faire ?

L'enquête interne doit être menée **dans les meilleurs délais**.

L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail prévoit que « *les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard* ».

Le Défenseur des Droits a récemment considéré que **le fait d'ouvrir tardivement une enquête ou de la faire durer un temps excessif constituait des manquements à l'obligation de sécurité** de l'employeur⁶¹.

Dans sa Décision-cadre du 5 février 2025, le Défenseur des droits recommande que l'enquête soit ouverte dans un délai raisonnable après signalement n'excédant pas deux mois⁶².

Il rappelle en outre que :

- Le délai écoulé entre les faits signalés et le signalement est sans incidence sur la nécessité d'ouvrir une enquête interne.
- L'employeur ne doit pas différer l'ouverture de l'enquête interne dans l'attente du résultat d'une éventuelle procédure pénale, civile ou administrative
- L'employeur doit réagir dès le premier signalement de la victime présumée ou d'un témoin.

Il considère, enfin, que le fait que la victime ou le mis en cause soit en arrêt maladie ou qu'ils aient quitté leur emploi n'empêche pas l'employeur d'ouvrir une enquête interne.

33

→ Qui faut-il informer de l'ouverture d'une enquête ?

L'ouverture d'une enquête devrait, selon le Défenseur des droits faire l'objet d'une information de la personne auteur du signalement, de la victime présumée quand celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ainsi que de la personne mise en cause, sauf pour cette dernière, s'il existe un risque de pression de sa part sur les victimes présumées et/ou les témoins.

Les représentants du personnel, doivent quant à eux, obligatoirement être informés lorsqu'ils sont à l'origine du signalement dans le cadre de leur droit d'alerte⁶³.

→ Qui mène l'enquête ?

Selon les recommandations du Ministère du travail :

- « *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.***

⁶¹ Décision du Défenseur des droits 2024-105 du 11-7-2024 n° 44

⁶² Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°7, p. 19 recommandation n°18, p.21

⁶³ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°17 et 18, p.27

- *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 »⁶⁴.*

Naturellement, l'enquête ne doit pas être confiée au salarié mis en cause⁶⁵. La Cour de cassation a également jugé que constituait un manquement de l'employeur le fait de confier l'enquête à un salarié en mésentente avec la personne mise en cause⁶⁶.

Elle a par ailleurs récemment estimé que le rapport d'enquête produit à l'issue d'une enquête menée par la direction des ressources humaines (dans le cadre d'une situation de harcèlement moral dénoncé par un salarié) sans que les représentants du personnel soient associés était malgré tout un élément de preuve qui devait être examiné par le juge du fond⁶⁷.

Lorsque l'enquête fait suite à l'exercice du droit d'alerte par le CSE, elle est nécessairement conduite conjointement par l'employeur et un membre du CSE.

Le Défenseur des droits :

- Recommande que l'enquête soit **menée ou supervisée par au moins deux personnes**, présentant la collégialité comme gage d'objectivité et d'impartialité⁶⁸.
- Précise que l'enquêteur mandaté par l'employeur ne devrait pas être choisi parmi les membres du service au sein duquel les faits signalés se sont déroulés d'une part et recommande d'externaliser l'enquête lorsque la direction de l'entreprise ou des personnes habituellement chargées d'enquêter sont mises en cause par le signalement⁶⁹.
- Valorise la pluridisciplinarité, à condition toutefois de privilégier le regard juridique⁷⁰.
- Recommande aux employeurs, **s'agissant des compétences des enquêteurs**, de s'assurer qu'ils aient reçu une **formation juridique solide et actualisée** sur les notions de harcèlement discriminatoire, de harcèlement sexuel, de harcèlement d'ambiance et sur le principe d'aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions et qu'ils sont **formés au recueil de la parole et aux techniques d'audition**⁷¹.

A cet égard, il est par ailleurs important de s'assurer que les personnes en charge de l'enquête sont en capacité de recueillir les témoignages et d'apprécier si un accompagnement des intéressés n'est pas nécessaire.

⁶⁴ Guide pratique et juridique du ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

⁶⁵ CA Paris 05-07-2012 n°10-08296

⁶⁶ Cass. soc. 06-07-2022 n° 21-13.631

⁶⁷ Cass. soc. 01-06-2022 n°20-22.058

⁶⁸ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°21, p. 29

⁶⁹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°23 et 24, p. 29 et 30

⁷⁰ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°21, p. 29

⁷¹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°25 et 26, p.31

→ Qui faut-il auditionner ?

Selon les recommandations du Ministère du travail, il faut *a minima* interroger :

- 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.

La Cour de cassation a déjà jugé qu'il n'était pas nécessaire d'auditionner tous les collaborateurs du salarié mis en cause même s'il est reproché à ce dernier des faits de harcèlement moral à l'encontre de tous ses collaborateurs⁷².

Le Défenseur des droits rappelle pour sa part que si une audition est indispensable à la manifestation de la vérité, l'employeur doit s'assurer que l'enquêteur y ait procédé (sans qu'il soit nécessaire que la victime l'ait demandée explicitement), l'enquête devant être effectuée loyalement⁷³.

Le Défenseur des droits donne plus de précisions dans sa Décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025, en indiquant que **le choix des personnes à entendre doit pouvoir être expliqué en cas de recours** et en recommandant⁷⁴ :

- d'auditionner la victime présumée, la personne mise en cause, les témoins pertinents y compris les témoins indirects, ainsi que les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- **d'auditionner le mis en cause en dernier** et, si l'intéressé cite d'autres témoins potentiels, d'entendre également ces derniers si les enquêteurs le jugent pertinent ;
- **de proposer à la victime présumée et à la personne mise en cause d'être entendu même en cas d'arrêt de travail ;**
- d'auditionner des « tiers » tels que le médecin du travail, des anciens collègues, des représentants ou encore l'inspection du travail si leur audition est de nature à apporter des éclaircissements complémentaires.

→ Comment se déroulent les auditions ?

Selon les recommandations du Ministère du travail, il convient :

- de mener les auditions dans un lieu de nature à garantir la confidentialité des échanges ;

⁷² Cass. soc. 8-1-2020 n° 18-20.151 ; Cass. soc. 29-06-2022 n°21-11-437

⁷³ Décision du Défenseur des droits 2024-105 du 11-7-2024 n° 44

⁷⁴ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°27, 28 29, p. 31 et 32

- d'informer les personnes auditionnées avec un délai de prévenance raisonnable en précisant l'objet de l'entretien ;
- d'auditionner les personnes de manière individuelle (la confrontation victime / auteur présumés étant déconseillée) ;
- d'éviter les ambiances intimidantes, notamment en limitant le nombre de personnes en charge de conduire l'entretien ;
- de rédiger un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien et de le faire signer par l'ensemble des participants ;
- de privilégier dans la rédaction du compte rendu le style direct et de se limiter à rapporter strictement les propos tenus (ex. : À la question « ... », M/M^{me} X a répondu « ... »)⁷⁵.

Le Défenseur des droits donne également des **recommandations précises sur le déroulement de l'enquête** (ordre des auditions, assistance des personnes auditionnées, lieu des auditions et retranscriptions) :

- Il recommande d'entendre la mise en cause en dernier⁷⁶.
- Il précise qu'il n'y a pas lieu de s'opposer par principe à l'assistance de la personne auditionnée par un représentant du personnel ou un interprète, sous réserve toutefois que ce dernier n'outrepasse pas son rôle d'assistant. Si l'enquête est menée par un avocat, le Défenseur des droits considère que celui-ci ne doit pas refuser à la personne auditionnée d'être assistée par un avocat si tel est son souhait⁷⁷.
- Il indique que garantir la confidentialité des échanges et éviter les risques de pressions sur les personnes auditionnées ou d'ententes entre elles doivent guider l'enquêteur dans le choix du lieu des auditions, étant entendu que, selon lui, certains sont à proscrire (lieux publics tels que cafés, bibliothèques etc...) et d'autres à éviter (open-space, lieux de passage, salles de réunions vitrées etc...)⁷⁸.
- Il recommande la retranscription quasi exhaustive des auditions dans un compte rendu soumis à relecture et signature de la personne auditionnée et admet leur enregistrement à condition d'en informer les personnes auditionnées⁷⁹.

➔ Comment clôturer l'enquête ?

A l'issue de l'enquête un rapport est rédigé dans lequel il est recommandé d'inclure :

- l'ensemble des comptes-rendus des auditions ;
- les conclusions de l'enquête précisant la caractérisation ou non des faits de harcèlement sexuel.

⁷⁵ Guide pratique et juridique du ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

⁷⁶ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°27, p. 31

⁷⁷ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°30, p. 33

⁷⁸ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°30, p. 33

⁷⁹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°33, p. 37

Le rapport d'enquête est signé par l'ensemble des enquêteurs et transmis à la direction afin qu'elle prenne les mesures qui s'imposent.

Il est recommandé de restituer les conclusions de l'enquête à l'issue de celle-ci à la victime et à la personne mise en cause. Une restitution aux membres du CSE peut être envisagée selon les cas.

Le Défenseur des droits, dans sa Décision- cadre n°2025-019 du 5 février 2025 livre plus de précisions tant sur le contenu du rapport d'enquête que sur la restitution des conclusions de celle-ci⁸⁰.

- Ainsi, il recommande que le rapport d'enquête expose les faits allégués et leur signalement, les mesures de protection mises en œuvre, les étapes de l'enquête, les difficultés rencontrées au cours de celle-ci, les éléments de présomption recueillis, les justifications du mis en cause, les propositions de qualification juridique des agissements dénoncés ainsi que les mesures de traitement de la situation⁸¹.
- Il préconise que le rapport d'enquête soit conservé par l'employeur.
- Il précise qu'une version anonymisée peut, avec l'accord de la victime et/ou de l'auteur du signalement, être transmise aux représentants du personnel en charge des questions de santé et sécurité.
- En revanche, il estime que seules les conclusions du rapport peuvent être transmises à la hiérarchie si le rapport recommande des mesures à mettre en œuvre par elle.
- Enfin, il considère qu'une synthèse du rapport devrait être remise à la victime présumée. Quant au mis en cause et aux témoins, il juge uniquement souhaitable de les informer de la fin de l'enquête.

37

➔ Quelle est la valeur de l'enquête ?

Lorsqu'un salarié est licencié en raison de faits de harcèlement sexuel à l'issue d'une enquête interne, le rapport d'enquête peut être produit devant les juridictions en cas de contestation du licenciement. Les conclusions tirées de l'enquête interne par l'employeur ne lient pas le juge, qui seul décidera de la valeur probante à accorder à l'enquête⁸².

Il est toutefois évident que **plus la méthodologie retenue pour mener l'enquête présente des garanties d'objectivité et d'impartialité et plus l'enquête gagnera en force probante.**

Sur ce point, la dernière Décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025 du Défenseur des droits formule des recommandations sur la manière de mener une enquête interne précisément pour pallier l'absence de formalisme et de méthodologie issus des textes légaux menant à une hétérogénéité des pratiques, source d'insécurité juridique⁸³.

⁸⁰ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandations n°35, 36, 37, 38 et 39, p. 38

⁸¹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°34, p. 37

⁸² Décision du Défenseur des droits 2024-105 du 11-7-2024 n° 44

⁸³ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, p. 7

FOCUS : Comment concilier enquête interne et anonymat ?

Un signalement anonyme sera nécessairement plus difficile à traiter qu'un signalement nominatif. Néanmoins, compte tenu de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur, **il ne peut être envisagé d'ignorer un signalement au seul motif qu'il est anonyme**. C'est d'ailleurs ce que rappelle le Défenseur des droits sa Décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025.

Les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci⁸⁴. Les propos tenus lors des auditions sont toutefois retranscrits dans le rapport d'enquête qui est en général produit par l'employeur devant les juridictions si un licenciement est intervenu et qu'il fait l'objet d'une contestation. Ces témoignages peuvent être anonymisés, étant précisé que selon la jurisprudence le juge peut prendre en compte des témoignages anonymisés à condition qu'ils soient corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence⁸⁵.

Le Défenseur des droits, dans sa Décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025, tout en rappelant la possibilité de préserver l'anonymat de la personne auditionnée, précise toutefois que l'enquêteur doit conserver une version non anonymisée pouvant être communiquée à une juridiction dans le cadre d'un contentieux ou sur demande des autorités⁸⁶.

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

Le guide pratique et juridique du Ministère du Travail (« Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ») : <https://travail-emploi.gouv.fr/harcèlement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>) propose :

- en Annexe 3 : les principes généraux d'un entretien dans le cadre d'une enquête interne réalisée suite au signalement de faits allégués de harcèlement sexuel ;
- en Annexe 4 : le cadre d'un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement ;
- en Annexe 5 : le cadre d'un entretien avec un témoin
- en Annexe 6 : le cadre d'un entretien avec la personne mise en cause.

Ces trois dernières annexes proposent des exemples de questions et un déroulé type de chaque entretien. Il appartiendra d'apprécier si ces questions sont appropriées et de les adapter si besoin aux circonstances d'espèce.

Le Défenseur des droits a formulé, dans sa Décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025, de nombreuses recommandations pratiques pour guider l'employeur dans la conduite d'une enquête interne : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669

⁸⁴ Selon l'article 4.2 de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 : « Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ; aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause »

⁸⁵ Cass. soc. 19-04-2023 n°21-20.308

⁸⁶ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°32, p. 36

D. Prendre des sanctions et mettre en place des mesures correctives

L'employeur a l'obligation de mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner.

FOCUS : Dans quel délai initier une procédure disciplinaire ?

Il incombe à l'employeur qui a établi des faits caractérisant un harcèlement sexuel ou des agissements sexistes d'engager, dans les 2 mois, une procédure disciplinaire en vue de les sanctionner.

Ce délai s'apprécie à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs reprochés au salarié, à moins que ces faits aient donné lieu dans le même temps à l'exercice de poursuites disciplinaires⁸⁷.

Comment cette règle s'applique-t-elle en cas d'enquête interne ?

- ✓ Lorsque les faits fautifs ou leur ampleur exacte sont révélés par une enquête interne, la date de leur connaissance par l'employeur, qui marque le point de départ du délai d'engagement des poursuites disciplinaires, a pu être fixée à **la date de remise du rapport d'enquête**⁸⁸.
- ✓ **Attention toutefois, le point de départ du délai de deux mois n'est pas systématiquement reporté !** Dans une affaire dans laquelle l'employeur avait initié une procédure disciplinaire moins de deux mois après la remise du rapport d'enquête interne mais plus de deux mois après réception par le supérieur hiérarchique du salarié d'un courriel dans lequel ce dernier décrivait de manière détaillée le montage frauduleux qu'il avait mis en place, la Cour de cassation a récemment jugé que les faits fautifs étaient prescrits lors de l'engagement de la procédure disciplinaire⁸⁹.

Le Défenseur des droits préconise de **conclure l'enquête dans des délais les plus brefs possibles**⁹⁰.

En effet, tout en rappelant le délai de deux mois à compter de la connaissances des faits pour sanctionner l'auteur d'une faute disciplinaire d'une part et la nécessité parfois de reporter le point de départ de ce délai au jour de la remise à l'employeur du rapport d'enquête d'autre part, le Défenseur des droits indique que ce report ne doit pas être excessif compte tenu de la nature et de l'ampleur des faits en cause.

⁸⁷ Article L 1332-4 du Code du travail

⁸⁸ Cass. soc. 19-03-2008 n° 06-46.332 ; Cass. soc. 23-3-2011 n° 09-43.507

⁸⁹ Cass. soc. 29-05-2024 n° 22-18.887

⁹⁰ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°9, p. 22

E. Gérer l'après et continuer à vivre ensemble

L'employeur doit :

- rester vigilant, y compris si l'enquête a conclu à l'absence de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes,
- accompagner la poursuite des relations de travail en organisant des temps d'échanges individuel ou collectifs entre le manager et ses équipes.

La mise en place d'un accompagnement à long terme est en effet préconisée par le Défenseur des droits⁹¹.

⁹¹ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°48, p. 43

Fiche 3 : Je suis entreprise cliente accueillant des prestataires ou employeur de salariés en mission chez un client

I. Je suis entreprise cliente accueillant des prestataires, quelles sont mes obligations ?

A. Dans le cas où le prestataire serait auteur des faits

L'employeur qui est informé qu'un prestataire intervenant en son sein est mis en cause par un de ses salariés pour des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes :

- **A l'obligation de prendre toute mesure permettant de protéger la santé et la sécurité de ses salariés.**

L'obligation de prévention de toute situation de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes s'applique y compris lorsque l'auteur des faits est un tiers à l'entreprise.

41

La Cour de cassation a déjà jugé que l'employeur devait « *répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* » en matière de harcèlement moral⁹².

En matière de harcèlement sexuel, il n'est pas certain que soit retenue cette exigence d'une autorité « de fait ou de droit » sur les salariés, le critère de l'abus d'autorité ayant été écarté par la loi du 17 janvier 2002 qui a profondément fait évoluer la définition du harcèlement sexuel permettant de sanctionner les agissements de simples collègues, sans exiger qu'il existe de rapport entre lien de subordination et harcèlement sexuel.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'entreprise d'accueil peut être engagée en cas de survénances d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel du fait d'un prestataire.

- **Doit informer l'employeur de l'auteur présumé des faits puis réagir conjointement avec lui.**

Une collaboration s'impose avec l'employeur de l'auteur présumé des faits fautifs pour évaluer les mesures à prendre (un éloignement du salarié mis en cause le temps de traiter le signalement peut être pertinent) et éventuellement conduire conjointement une enquête interne afin de vérifier si les faits signalés sont avérés.

⁹² Cass. soc. 01-03-2011 n°09-69.616 ; Cass. soc. 19-10-2011 n° 09-68.272 ; Cass. soc. 06-03-2019 n° 17-31.161 ; Cass. soc. 07-12-2022 n° 21-18.114

Le Défenseur des droits, dans sa Décision-cadre n° 2025-019 du 5 février 2025, évoque expressément la possibilité de mener une enquête conjointe si nécessaire⁹³.

Le cas échéant, c'est l'employeur du salarié mis en cause, seul titulaire du pouvoir direction, qui est susceptible de sanctionner les faits fautifs.

B. Dans le cas où le prestataire serait victime des faits

L'employeur qui est informé qu'un prestataire intervenant en son sein a signalé (auprès de lui ou auprès de son employeur) qu'il serait victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes :

- **Doit réagir conjointement avec l'employeur du salarié victime.**

Une collaboration s'impose avec l'employeur de la victime présumée pour évaluer les mesures à prendre (un éloignement du salarié mis en cause le temps de traiter le signalement peut être pertinent) et éventuellement conduire conjointement une enquête interne afin de vérifier si les faits signalés sont avérés.

Comme indiqué ci-dessus, le Défenseur des droits, dans sa Décision-cadre n° 2025-019 du 5 février 2025, évoque expressément la possibilité de mener une enquête conjointe si nécessaire⁹⁴.

- **Doit sanctionner le salarié auteur des faits si ceux-ci sont avérés.**

Naturellement le fait que le harcèlement sexuel soit exercé à l'encontre d'un tiers à l'entreprise n'est pas une circonstance ni exonératoire ni atténuante. Le pouvoir de sanction doit être mis en œuvre par l'employeur du salarié fautif.

42

II. Je suis employeur de salariés en mission chez un client, quelles sont mes obligations ?

A. Dans le cas où le salarié en mission chez un client serait auteur des faits

L'employeur qui est informé qu'un salarié de son entreprise en mission chez un client serait accusé de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes :

- **Doit réagir conjointement avec l'employeur du salarié victime.**

Une collaboration s'impose avec l'employeur de la victime présumée pour évaluer les mesures à prendre (un éloignement du salarié mis en cause le temps de traiter le signalement peut être pertinent) et éventuellement conduire conjointement une enquête interne afin de vérifier si les faits signalés sont avérés.

Rappelons que le Défenseur des droits, dans sa Décision-cadre n° 2025-019 du 5 février 2025,

⁹³ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°3, p. 12

⁹⁴ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°3, p. 12

évoque expressément la possibilité de mener une enquête conjointe si nécessaire⁹⁵.

- **Doit sanctionner le salarié auteur des faits si ceux-ci sont avérés.**

Naturellement le fait que le harcèlement sexuel soit exercé à l'encontre d'un tiers à l'entreprise n'est pas une circonstance ni exonératoire ni atténuante. Le pouvoir de sanction doit être mis en œuvre par l'employeur du salarié fautif.

B. Dans le cas où le salarié en mission chez un client serait victime des faits

L'employeur qui est informé qu'un salarié de son entreprise en mission chez un client serait victime de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes :

- **A l'obligation de prendre toute mesure permettant de protéger la santé et la sécurité de ses salariés.**

L'obligation de prévention de toute situation de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes s'applique y compris lorsque les faits ont lieu en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'une missions chez un client notamment.

De nouvelles modalités d'intervention du salarié doivent être définies avec l'entreprise cliente afin de préserver la santé du salarié victime.

- **Doit informer l'employeur de l'auteur présumé des faits puis réagir conjointement avec lui.**

Une collaboration s'impose avec l'employeur de l'auteur présumé des faits fautifs pour évaluer les mesures à prendre (un éloignement du salarié mis en cause le temps de traiter le signalement peut être pertinent) et éventuellement conduire conjointement une enquête interne afin de vérifier si les faits signalés sont avérés.

Rappelons que le Défenseur des droits, dans sa Décision-cadre n° 2025-019 du 5 février 2025, évoque expressément la possibilité de mener une enquête conjointe si nécessaire⁹⁶.

Le cas échéant, c'est l'employeur du salarié mis en cause, seul titulaire du pouvoir direction, qui est susceptible de sanctionner les faits fautifs.

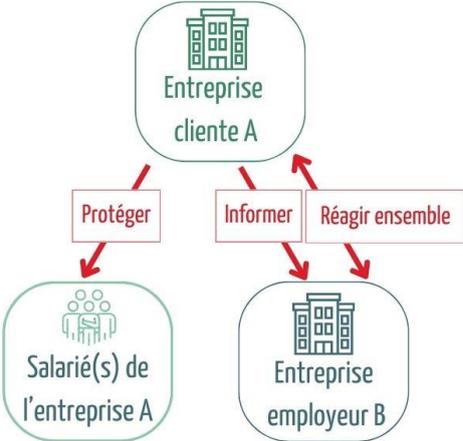
⁹⁵ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°3, p. 12

⁹⁶ Défenseur des Droits, décision-cadre n°2025-019, 5 février 2025, recommandation n°3, p. 12

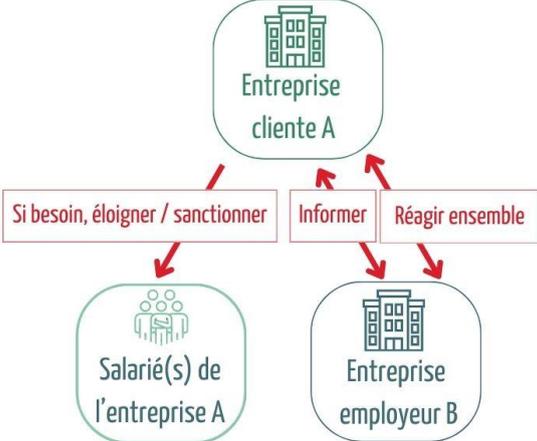
Fiche 3- Salarié en mission dans une entreprise cliente Entreprise cliente – Entreprise employeur*

Que doit faire l'entreprise cliente ?

 Si le salarié en mission est auteur des faits

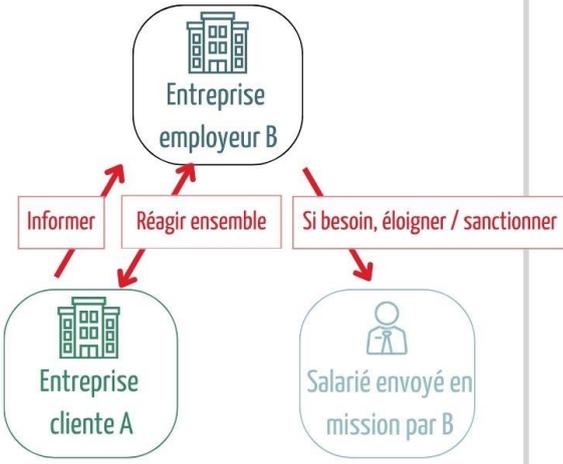


 Si le salarié en mission est victime des faits

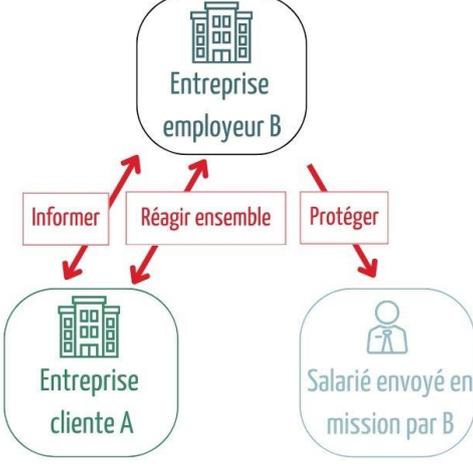


Que doit faire l'employeur du salarié envoyé en mission ?

 Si le salarié en mission est auteur des faits



 Si le salarié en mission est victime des faits



* Les mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Fiche 4 : Je suis salarié.e

I. Agir en tant que témoin

Les salariés peuvent être témoins de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le temps et le lieu de travail et jouent à ce titre un rôle clé dans la résolution de ces situations.

Le témoin peut intervenir de différentes façons :

- faire cesser l'agissement au moment des faits,
- écouter, orienter et accompagner la victime,
- signaler l'agissement,
- témoigner dans le cadre de l'enquête interne menée à la suite d'un signalement.

Le témoin bénéficie **d'une protection juridique particulière** prévue à l'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* ».

45

II. Agir en tant que victime

A. Effectuer un signalement

Le salarié victime doit impérativement, au plus tôt, effectuer **un signalement** de préférence en respectant la procédure d'alerte qui a été mise en place au sein de l'entreprise, mais également auprès de la personne de son choix :

- l'employeur,
- son supérieur hiérarchique,
- un membre du service de ressources humaines,
- le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » nommé par l'entreprise ou au sein du CSE,
- un représentant du personnel.

Attention, pour pouvoir agir l'employeur doit être informé ! Une salariée a ainsi été déboutée de sa demandes de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise dès lors que les faits de harcèlement par un collègue qu'elle alléguait avaient été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et qu'elle n'en avait pas informé l'employeur⁹⁷.

Ce n'est pas à l'auteur du signalement de qualifier les faits commis⁹⁸. Mais le salarié doit s'adresser à son employeur de sorte que ce dernier ne puisse « *légitimement ignorer que,*

⁹⁷ Cass. soc. 14-10-2024 n°19-13.168

⁹⁸ Cass, soc., 04-11-2020, n° 18-15.669, Cass. soc., 30-06-2016, n°15-10.557

par ce message, le salarié dénonçait [les] faits »⁹⁹.

FOCUS : De quelle protection bénéficie le salarié victime, lanceur d'alerte ou témoin ?

- Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures de représailles (être écarté d'une procédure de recrutement, être sanctionné, être licencié, faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte), sous peine de nullité¹⁰⁰.
- Un salarié ne peut pas être licencié en raison de l'attitude agressive adoptée en réaction au harcèlement qu'il subit¹⁰¹.
- Dénoncer des faits de harcèlement, même non établis, ne peut justifier un licenciement, sauf mauvaise foi du salarié¹⁰², c'est-à-dire s'il avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés¹⁰³.

B. Se faire accompagner

En parallèle, outre les acteurs internes à l'entreprise (**notamment le référent harcèlement sexuel, le service des ressources humaines et les représentants du personnel s'il y en a**), la victime peut **se faire accompagner** par :

- ✓ **Le médecin du travail**, qui peut notamment prononcer une inaptitude si le maintien sur le poste est gravement préjudiciable à la victime, et proposer une éventuelle mutation ou mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe dans le cadre d'indications relatives au reclassement ou faire des préconisations pour préserver la santé de la victime dont l'employeur doit tenir compte.
- ✓ **L'inspection du travail**, dont l'action a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes et qui peut notamment intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de harcèlement sexuel.
- ✓ **Le défenseur des droits**¹⁰⁴, qui peut enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place), procéder à une médiation, un règlement amiable,

⁹⁹ Cass. soc., 01-06-2023, n° 22-11.310, Cass. Soc., 19-06-2023, n° 21-21.053

¹⁰⁰ Articles L. 1153-2 et L. 1153-3 du Code du travail

¹⁰¹ S'agissant d'un harcèlement moral : Cass. soc. 10-07-2019 n°18-14.317

¹⁰² S'agissant d'un harcèlement moral : Cass. soc 10-06-2015 n°13-25.554

¹⁰³ Cass. soc. 07-02-2012 n° 10-18.035 ; Cass. soc. 06-06-2012 n° 10-28.345

¹⁰⁴ Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante qui a notamment pour mission de lutter contre les discriminations et qui est compétent en matière de harcèlement sexuel dans la mesure où le harcèlement sexuel est également un harcèlement discriminatoire, car en lien avec le sexe (ainsi la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 dispose en son article 1^{er} :

une transaction civile ou pénale, faire des recommandations et présenter des observations devant les juridictions saisies.

- ✓ **Les associations spécialisées**, notamment l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ou le centre national d'information sur le droit des femmes et des familles (CNIDFF).

C. Faire valoir ses droits

Le salarié victime ne doit pas hésiter à **faire valoir ses droits** :

- en rappelant à l'employeur son obligation de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur ;
- en exerçant son droit de retrait en cas de danger grave et imminent ;
- en agissant devant le Conseil de prud'hommes ;
- en agissant au pénal à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel.

Tout comme le témoin, le salarié victime bénéficie d'une **protection contre le licenciement et toutes mesures discriminatoires** et ce quelles que soient les suites du signalement¹⁰⁵.

FOCUS : Comment rapporter la preuve des faits dénoncés en matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?

47

Il existe en matière de harcèlement sexuel un aménagement de la charge de la preuve prévu par le Code du travail¹⁰⁶ :

- le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ;
- et il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

Cet aménagement permet au demandeur de constituer un **faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'un harcèlement**, sans exiger qu'il n'en rapporte une preuve directe. Il doit seulement faire naître un doute raisonnable quant à l'existence d'un harcèlement, à charge ensuite pour le défendeur de renverser cette présomption¹⁰⁷.

Le salarié victime peut notamment produire comme éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel :

- des courriels reçus ;

« constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. (...) La discrimination inclut 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis 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 ».

¹⁰⁵ Article L. 1153-3 du code du travail

¹⁰⁶ Article L. 1154-1 du code du travail

¹⁰⁷ Défenseur des droits, décision-cadre n°2022 -139, 31 août 2022 relative aux conditions d'accès à la preuve de la discrimination en matière civile

- des SMS reçus (dont il faut conserver la preuve en procédant a minima à des captures d'écran et, idéalement, en les faisant constater par huissier de justice) ;
- des attestations de collègues ayant pu assister aux faits dénoncés et/ou de proches pouvant témoigner de la dégradation de la santé de la victime (les attestations doivent être réalisées sur ce modèle : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_11527.do et la pièce d'identité de la personne qui atteste doit être jointe) ;
- des certificats médicaux, des ordonnances, et tout autre élément relatif au dossier médical de la victime ;
- la copie de plaintes ou mains courantes déposées, le cas échéant.

S'agissant des **enregistrements clandestins** (réprimés pénalement¹⁰⁸) :

- La Cour de cassation admet depuis peu la recevabilité d'une preuve obtenue de manière déloyale sous certaines conditions : *« dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi »*¹⁰⁹.
- Il s'agit, explique la Cour de cassation dans son communiqué relatif à cette décision, de répondre *« à la nécessité de ne pas priver un justiciable de la possibilité de faire la preuve de ses droits, lorsque la seule preuve disponible pour lui suppose, pour son obtention, une atteinte aux droits de la partie adverse »*.
- Cette nouvelle position a depuis notamment été suivie très récemment dans un dossier de harcèlement moral¹¹⁰.

¹⁰⁸ L'article L. 226-1 du Code pénal prévoit qu'« Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui : 1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ; 2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé ».

¹⁰⁹ Cass. soc. 22-12-2023 n°20-20.648

¹¹⁰ Cass. soc. 10-07-2024 n° 23-14.900

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

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

Numéros d'appel :

- 39 19 - Violences Femmes Infos : Numéro d'écoute gratuit destiné aux femmes victimes de violences, à leur aux entourages et professionnels concernés
- 08 842 846 37 – 08 Victimes : Plateforme téléphonique qui s'adresse à toutes les victimes d'infractions, quelle que soit la forme de l'agression ou le préjudice subi

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <https://www.avft.org/>

Centre national d'information sur le droit des femmes et des familles (CNIDFF) : <https://fncidff.info/>

Le guide pratique et juridique du Ministère du Travail (« Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ») : <https://travail-emploi.gouv.fr/harcèlement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>) propose en Annexe 1 un **modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement sexuel à adresser à l'employeur**.

Fiche 4 – Je suis salarié Que faire en tant que témoin ou victime ?*

Je suis témoin



Je suis protégé (e)
Pas de mesures de représailles possibles

-  Je fais cesser l'agissement
-  J'assiste la victime
-  Je signale l'agissement
-  Je témoigne si besoin

Je suis victime



Je signale l'agissement

Si elle existe :
procédure
d'alerte

+

Interlocuteur(s) interne(s) de mon choix :

- Service des ressources humaines
- Référént harcèlement du CSE
- Référént harcèlement de l'entreprise
- Représentants du personnel



Je suis protégé (e)
Pas de mesures de représailles possibles

 Employeur non informé = employeur non responsable

Je me fais accompagner

Dans l'entreprise	A l'extérieur	
 Service RH	 Médecin du travail	 Inspection du travail
 Reférént harcèlement	 Représentants du personnel	 Défenseur des droits
	 Associations spécialisées	

Je fais valoir mes droits

 Rappel à l'employeur de ses obligations	 Droit de retrait en cas de danger grave et imminent
 Action en indemnisation	 Poursuite pénale (plainte)

* La plupart des mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Fiche 5 : Je suis représentant du personnel

I. Agir vis-à-vis de la direction

A. Un rôle de signalement et d'alerte

Les représentants du personnel peuvent identifier des situations susceptibles de caractériser l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ou recueillir les confidences de salariés victimes ou témoins.

Dans ce cas, ils doivent **signaler la situation à l'employeur**.

Le comité social et économique, quel que soit l'effectif de l'entreprise au sein de laquelle il est mis en place, peut exercer son **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent et d'inaction de la part de l'employeur.

Le comité social et économique, lorsqu'il est mis en place dans une entreprise de 50 salariés ou plus, dispose par ailleurs des prérogatives suivantes :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes¹¹¹.
- Il peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle¹¹².

51

FOCUS : Dans quelles conditions le CSE peut-il exercer son droit d'alerte ?

→ En cas de danger grave et imminent pour les travailleurs

Le comité social et économique qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement alerter l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- Postes de travail concernés par la cause du danger constaté
- Nature et cause de ce danger
- Nom des travailleurs exposés

¹¹¹ Article L. 2312-9 du Code du travail

¹¹² Article L.2315-94 du code du travail.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) sont informés et peuvent assister à la réunion.

L'employeur peut être mis en demeure par la DREETS de remédier à la situation.

→ **En cas d'atteinte aux droits des personnes**

Lorsqu'un membre du comité social et économique constate dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, il doit saisir immédiatement l'employeur.

Il peut notamment s'agir de faits de harcèlement moral ou sexuel.

L'employeur procède alors sans délai à une enquête avec le membre du comité social et économique. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte, le membre du comité social et économique doit avertir le salarié par écrit qu'il envisage de saisir le conseil de prud'hommes.

Cette démarche n'est possible que si le salarié donne son accord.

B. Un rôle de proposition

Lorsqu'il est mise en place dans une entreprise de 50 salariés ou plus, le comité social et économique peut :

- susciter **toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention** du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes¹¹³ ;
- demander à intégrer **dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**, la question de la prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

II. Agir vis-à-vis des salariés

A. Un rôle d'écoute

Les représentants du personnel doivent adopter une posture favorisant la libération de la parole des salariés victimes ou témoins.

¹¹³ Article L. 2312-9 du Code du travail

La confidentialité des informations confiées par les salariés s'impose vis-à-vis du reste de la collectivité de travail.

B. Un rôle d'accompagnement

Les représentants du personnel doivent pouvoir accompagner les salariés victimes ou témoins en les rassurant sur la protection dont ils bénéficient, en les assistant dans la constitution de leur dossier et en les orientant vers les intervenants extérieurs à l'entreprise.

FOCUS : Au profit de qui s'exercent les attributions de la délégation du personnel au CSE ?

Comme le rappelle l'accord de branche du 28/02/2024, les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit des salariés de l'entreprise mais également :

- **au profit de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ;**
- **et aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice,**

pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur.

Ainsi, en cas de harcèlement impliquant deux salariés d'entreprises distinctes, notamment dans le cadre d'une prestation effectuée au sein des locaux d'une entreprise cliente, **les salariés peuvent s'adresser au référent harcèlement de l'entreprise utilisatrice et/ou de l'entreprise prestataire.**

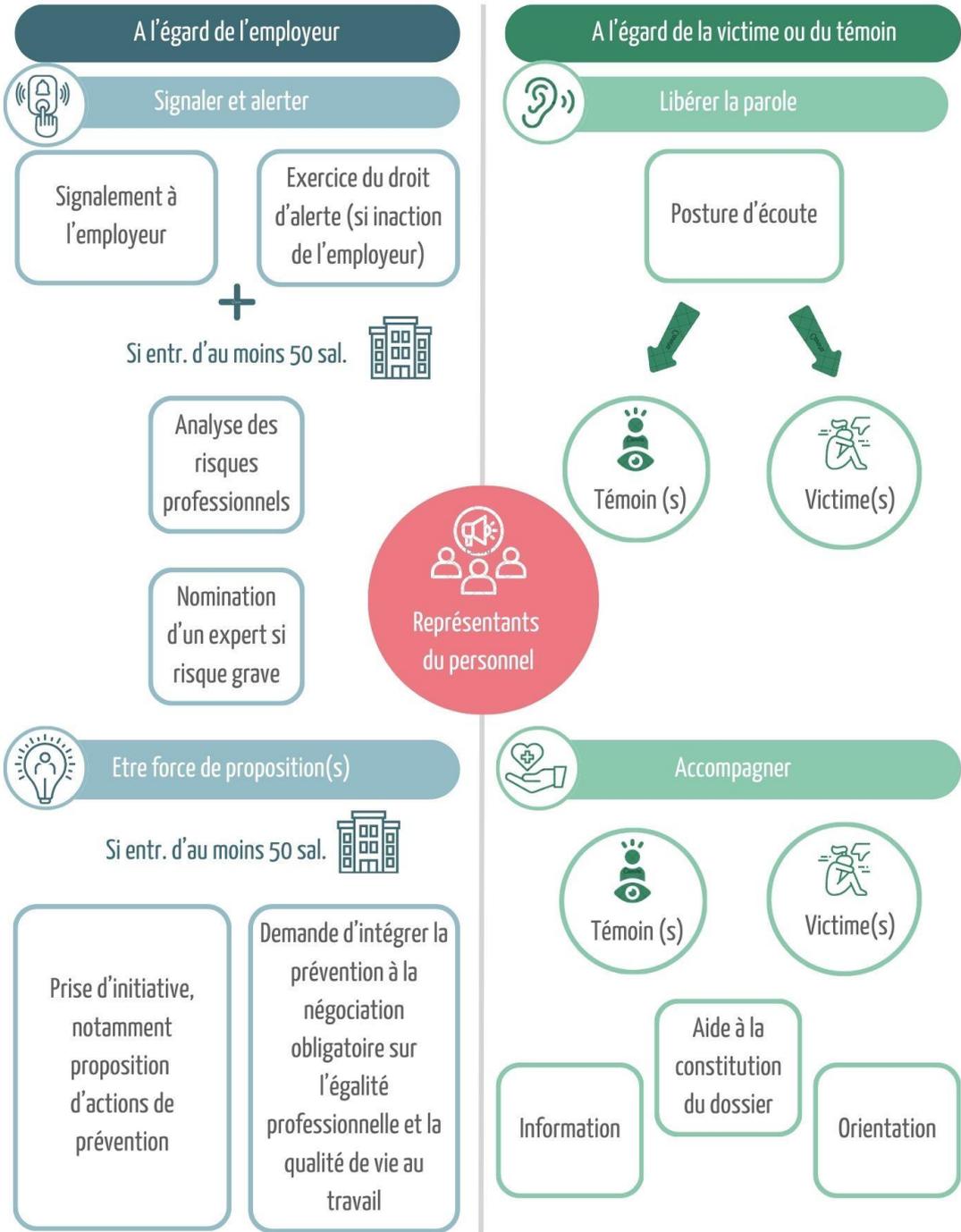
53

FOCUS : Quel(le)s ressources / outils sont à ma disposition ?

Le **crédit d'heures** des représentants du personnel peut naturellement être utilisé pour traiter des situations relevant du harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

De nombreuses organisations syndicales ont publié des guides pratiques sur le sujet qui peuvent également être mobilisés par les représentants du personnel pour se former et appréhender au mieux ces situations.

Fiche 5 – Je suis représentant du personnel Quelles actions mener ?*



* Les mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Conclusion : Qui fait quoi ?



EMPLOYEUR

→ PREVENTION

POUR TOUS

- Intégrer les risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes dans le DUERP et prendre les mesures permettant de les éviter
- Informer et sensibiliser les salariés
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel

EN FONCTION DES EFFECTIFS

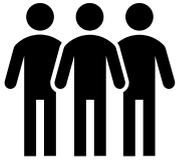
- Pour les entreprises dotées d'un CSE : désigner un référent parmi les membres du CSE
- Pour les entreprises dotées d'un règlement intérieur : rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes
- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés : désigner un référent

POUR ALLER PLUS LOIN

- Favoriser les bonnes pratiques managériales
- Adopter une charte ou négocier un accord d'entreprise
- Allouer des moyens
- Porter une attention particulière aux situations « à risque »

→ REACTION

- Traiter les alertes
- Accompagner et protéger les salariés (victimes et témoins)
- Conduire une enquête interne
- Prendre des sanctions et mettre en place des mesures correctives
- Gérer l'après et continuer à vivre ensemble



SALARIES

→ TEMOIN

- Faire cesser l'agissement au moment des faits
- Ecouter, orienter et accompagner la victime
- Signaler les faits constatés
- Témoigner dans le cadre de l'enquête interne
- Bénéficier d'une protection contre les mesures de représailles

→ VICTIME

- Effectuer un signalement
- Se faire accompagner
- Faire valoir ses droits
- Bénéficier d'une protection contre les mesures de représailles

56



REPRESENTANTS DU PERSONNEL

→ VIS-A-VIS DE LA DIRECTION

- Effectuer un signalement en cas de faits constatés ou relatés par un salarié
- Exercer son droit d'alerte s'agissant du CSE
- Être force de proposition et solliciter notamment des mesures de sensibilisation
- Demander à intégrer le sujet dans le cadre des négociations NAO

→ VIS-A-VIS DES SALARIES

- Ecouter
- Accompagner

En conclusion, il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux thématiques du harcèlement sexuel et des agissement sexiste afin que chacun se sente concerné par la mise en place d'un collectif de travail sain et solidaire.

Nous espérons que ce guide, ainsi que la charte type qui y est annexée, pourront utilement contribuer à cet effort de sensibilisation.

Contacts :

Margaux GOETZ-NECTOUX

Avocate à la Cour

margaux.goetznectoux@mgn-avocats.com

<https://www.mgn-avocats.com/>

Lou Pratali

Coach - ex-DRH & Consultante RH – Management de transition

57

lou.pratali@gaianaconseil.com

<https://gaianaconseil.com/>