**Exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel**

Cet exemple de procédure s’appuie sur le guide pratique et juridique du ministère du travail relatif au harcèlement sexuel et aux agissement sexistes au travail. Il est indicatif et doit impérativement être adapté à votre entreprise (en particulier si votre effectif est supérieur à 50 salariés).

Il peut notamment être modifié si votre entreprise possède un comité social et économique (CSE) et/ou un règlement intérieur. Le cas échéant, le CSE devra être impliqué notamment dans l’enquête.

# Étape 1 : Accuser réception du signalement

Le signalement peut intervenir sous forme écrite ou orale et provenir d’une personne qui s’estime victime, d’un·e témoin ou d’un·e confident ou d’un représentant du personnel.

## **En cas de signalement par une personne qui s’estime victime, par un·e témoin ou un·e confident·e**

* Accuser réception du signalement (voir modèle d’accusé réception en annexe)
* Confirmer que le signalement a été pris en compte
* Annoncer la personne référente du dossier dans l’entreprise
* Solliciter le maximum d’éléments complémentaires permettant d’étayer les faits allégués
* Convier la personne à un premier entretien afin d’échanger sur les faits rapportés
* Rappeler les droits du·de la salarié·e victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail)
* Indiquer l’existence et les coordonnées de la cellule d’écoute permettant un accompagnement psychologique

## **En cas de signalement par un représentant du personnel dans le cadre de son droit d’alerte (article L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail)**

* Mettre en œuvre sans délai une enquête (étape 4)

# Étape 2 : procéder à un premier échange avec l’auteur·e du signalement

* **Objectif : obtenir des précisions sur les faits rapportés**
* Importance du positionnement d’écoute de la personne qui dirige l’entretien
* Recueillir les éléments permettant d’étayer les faits allégués (en particulier les écrits : SMS, mails…)
* Lister les personnes susceptibles de témoigner

Si la personne auteur·e du signalement n’est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière sera nécessaire.

# Étape 3 : procéder à une première analyse des faits

A l’issue de l’étape 2 :

## **Soit les éléments apportés sont suffisamment sérieux pour envisager l’existence d’un harcèlement sexuel**

* Organiser une enquête interne permettant d’établir la réalité des faits et la responsabilité de l’auteur·e présumé·e des faits de harcèlement
* Informer l’auteur·e du signalement (et la victime présumée s’il ne s’agit pas de la même personne) des suites qui seront données et des modalités de l’enquête à venir
* Mettre un terme immédiatement à la situation présumée en prenant des mesures conservatoires (selon la gravité des faits rapportés, les protagonistes (lien hiérarchique, même équipe…), les modalités de la situation de travail (tournage, studio, festival…) : organisation du travail de façon à éloigner les protagonistes les uns des autres, mise à pied conservatoire de l’auteur·e présumé·e des faits de harcèlement…)

## **Soit les éléments apportés tendent à considérer que la situation n’est pas celle d’un harcèlement sexuel mais qu’elle pourrait constituer un agissement sexiste**

* Des entretiens avec l’auteur·e présumé·e et les éventuels témoins sont organisés
* A l’issue de ces entretiens :
* Soit l’agissement sexiste est caractérisé : selon la gravité et le caractère répété de l’agissement sexiste, l’auteur·e des faits devra être rappelé à l’ordre ou sanctionné
* Soit l’agissement sexiste n’est pas caractérisé : l’auteur·e du signalement (et la victime présumée s’il ne s’agit pas de la même personne) sera informé·e des suites données à son alerte
* **Soit les éléments apportés tendent manifestement à écarter la caractérisation d’un harcèlement sexuel ou d’un agissement sexiste**
* Informer l’auteur·e du signalement (et la victime présumée s’il ne s’agit pas de la même personne) des suites données à son alerte

# Étape 4 : diligenter une enquête

* **Objectifs de l’enquête :**
* Établir la réalité des faits allégués
* Conclure à l’existence ou non d’une situation de harcèlement sexuel
* Formaliser les éléments appuyant la décision finale de l’employeur
* **Principes généraux de l’enquête :**
* Discrétion, protection de la dignité et de la vie privée
* Écoute impartiale et traitement équitable
* Confidentialité des échanges
* Information préalable des personnes auditionnées dans un délai raisonnable
* Auditions individuelles
* Ambiances non intimidantes (deux ou trois personnes maximum)
* Compte-rendu écrit, détaillé et daté de toutes les auditions
* **Composition de la commission d’enquête :**
* En tout état de cause elle doit exclure les personnes qui sont liées directement ou indirectement aux protagonistes (victime et auteur·e présumé·e·s, témoin…)
* Il est recommandé qu’elle associe le CCHSCT de branche
* **Pour représenter l’employeur** : le producteur ou la productrice, le directeur ou la directrice de production, le ou la responsable des ressources humaines, le·la référent·e harcèlement de l’entreprise…
* **Pour représenter les salariés** : un·e représentant·e du personnel, un·e délégué·e de plateau, un·e représentant d’une organisation syndicale, un·e salarié·e de l’entreprise…
* **Organisation de l’enquête :**
* Mettre en commun les éléments connus
* Partager les objectifs et les principes de l’enquête
* Établir une trame d’entretien et un cadre d’entretien[[1]](#footnote-1)
* Définir le calendrier de l’enquête
* Lister les personnes à auditionner, a minima :
  + La victime présumée
  + L’auteur·e présumé·e des faits de harcèlement
  + Leurs responsables hiérarchiques
  + Les éventuels témoins
  + L’auteur·e du signalement
  + Toute personne demandant à être auditionnée ou dont l’audition est souhaitée par la victime présumée ou l’auteur·e présumé·e des faits de harcèlement

🡪 A noter : Toute personne a le droit de refuser d’être auditionnée. Toute personne peut aussi demander à être assistée et l’employeur est libre d’accepter ou non.

* Déterminer le lieu des auditions (garantissant la confidentialité)
* Associer d’éventuels intervenants extérieurs (médecine du travail, CCHSCT, organisations syndicales)
* Identifier les personnes qui vont mener chacune des auditions
* Déterminer les modalités de recueil des témoignages et d’établissement des comptes rendus

# Étape 5 : élaborer le rapport d’enquête et conclure

Une fois les auditions réalisées, un rapport d’enquête est établi. Il rassemble notamment l’ensemble des comptes-rendus des auditions et les conclusions de l’enquête (appuyées par les auditions et les éventuelles autres preuves rassemblées) et il est signé de l’ensemble des personnes y ayant participé.

Les conclusions de l’enquête doivent répondre à la question de la caractérisation ou non du harcèlement sexuel. Sur la base de ces conclusions, l’employeur prendra les mesures nécessaires.

# Étape 6 : donner des suites aux conclusions de l’enquête

## **Si le harcèlement sexuel est caractérisé**

L’engagement d’une procédure disciplinaire s’impose dans un délai maximum de 2 mois à compter du jour où l’employeur a eu connaissance des faits (à moins que ces faits aient donné lieu dans le même temps à l’exercice de poursuites pénales). La sanction sera proportionnée à la faute commise. En général, en cas de harcèlement sexuel, la sanction est un licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement. La procédure disciplinaire sera respectée (articles L. 1331-1 et suivants du code du travail).

* Tout salarié ayant procédé́ à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (article L. 1153-6 du code du travail).
* L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (article L. 1153-5 du code du travail).
* **Si le harcèlement sexuel n’est pas caractérisé**

Sans caractériser le harcèlement sexuel, le rapport d’enquête peut pointer des comportements inappropriés qui pourraient faire l’objet d’un rappel à l’ordre ou d’une sanction disciplinaire. Dans ce cas la sanction sera proportionnée à la faute commise et la procédure disciplinaire sera respectée (articles L. 1331-1 et suivants du code du travail).

La poursuite des relations de travail devra être organisée et accompagnée par l’employeur.

## Dans tous les cas, la victime prétendue ou avérée ne pourra faire l’objet d’aucune mesure discriminatoire. Elle pourra être informée de sa possibilité de rencontrer la médecine du travail et de saisir la cellule d’écoute

# Modèle d’accusé réception de l’employeur à un signalement de harcèlement sexuel

Le [date]

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

Madame / Monsieur [Nom de l’auteur du signalement]

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

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

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

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

Je vous informe également par la présente que vous pouvez saisir la cellule d’écoute des victimes de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle, joignable au 01 87 20 30 90 du lundi au vendredi de 8h30 à 10h30 et de 17h à 21h.

Ayez l’assurance que je porte la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement. Je vous prie d’agréer, Madame/Monsieur, l’assurance de ma considération respectueuse.

[Nom et Signature]

# Modèle de courrier de signalement de faits de harcèlement à l’employeur

Le [date]

Objet : signalement de harcèlement sexuel

Madame / Monsieur [Nom de l’employeur],

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

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

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

• Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins] ;

• Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

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

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

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier. Je vous prie d’agréer Madame/Monsieur, l’assurance de ma considération respecteuse.

[Nom et Signature]

1. Voir les fiches « Principes généraux d’un entretien dans le cadre d’une enquête interne réalisée suite au signalement de faits allégués de harcèlement sexuel », « Cadre d’un entretien avec la victime présumée des faits de harcèlement », « Cadre d’un entretien avec un témoin », « Cadre d’un entretien avec la personne mise en cause », Guide pratique et juridique « Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner », Ministère du travail, pages 42 et suivantes [↑](#footnote-ref-1)