ALERTER EN CAS D'URGENCE

Si votre situation nécessite une intervention urgente des forces de l'ordre, vous pouvez alerter la police ou la gendarmerie.

Par téléphone

En cas d'urgence, lorsqu'une intervention rapide est nécessaire, vous pouvez appeler la police-secours. Composez le **17**.
Vous pouvez également contacter le **112** (numéro d'urgence à utiliser pour un appel depuis un pays européen ou depuis un téléphone mobile, 24h/24h et 7j/7, appel gratuit).

Vous ne pouvez pas téléphoner

Le **114** est le service relais des appels d'urgence si vous êtes dans l'impossibilité de parler au téléphone (sourds, malentendants ...) ou si cela risque de vous mettre en danger. Vous pouvez les contacter par **SMS**, gratuitement, 24h/24, 7j/7.
De plus, par **l'application mobile urgence 114 ou le site internet** www.urgence114.fr, vous pouvez :

- Visiophonie : Communiquer en langue des signes
- Tchat : Communiquer par écrit, ce qui vous permet de dialoguer avec un personnel de police ou de gendarmerie. À tout moment, l'historique de discussion pourra être effacé de votre ordinateur, téléphone portable ou tablette.
- Voix / Retour texte : Parler et le 114 vous répond par écrit (ou l'inverse)

Le site internet https://www.service-public.fr/cmi est dédié au signalement de violences sexistes et sexuelles et vous permet de communiquer avec les forces de l'ordre sous forme de tchat. Toute conversation sur ce site peut être effacée en urgence pour garantir la discrétion de votre signalement.

Le droit de retrait

Le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, **à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.** Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

En tant que victime de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre droit de retrait. En cas de contentieux, le·la juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé.

> **[L. 4131-1]** *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*
>
> *Il peut se retirer d'une telle situation.*
>
> *L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

DÉFINITIONS

Violences et agissements sexistes et sexuels

L'agissement sexiste

> **[L.1142-2-1 du code du travail]** *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

Voici des exemples d'agissements sexistes :

- Les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à un·e de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- Les incivilités à raison du genre (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un·e collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un·e collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un·e salarié·e sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui·elle en des termes non professionnels) ;
- La police des codes sociaux du genre (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;
- Les interpellations familières (exemple : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- La fausse séduction (exemple : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- Le sexisme bienveillant (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de genre telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie…) ;
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non-disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants) ;

L'auteur·rice d'un agissement sexiste au travail est puni par une sanction disciplinaire.

L'agression sexuelle

> **[222-22]** *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.*

Constitue, par exemple, une agression sexuelle :

- Le fait de bloquer un·e salarié·e contre un mur en lui touchant les fesses ;
- Toucher les seins d'un·e salarié·e, ses cuisses, son sexe, ou l'embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte ;
- …

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

DÉFINITIONS

Le viol

> **[art. 222-23 du code pénal]** *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.*
>
> *Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.*

Cette sanction peut être augmentée à vingt ans de réclusion criminelle notamment dans les cas où il est commis sur un·e mineur·e de quinze ans, ou lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (par exemple, l'autorité d'un·e supérieur·e hiérarchique, d'un·e professeur·e face à un·e étudiant·e, un·e chef·fe d'orchestre face à un·e musicien·ne…).

Le viol est considéré comme un crime, et par conséquent le plus grave fait de VHSS.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est décrit à la fois dans le code du travail et le code pénal. C'est un délit aux yeux de la loi.

Le harcèlement sexuel dans le Code Pénal

> **[222-33-2]** *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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 professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*
>
> *Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est* ***puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende*** *lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.*
>
> *L'infraction est également constituée :*
>
> *a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
>
> *b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*
>
> ***Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :***
>
> *1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;*
> *2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;*
> *3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*
> *4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*
> *5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.*
>
> ***Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.***

DÉFINITIONS

Le harcèlement sexuel dans le Code du Travail

Code du travail, Article 1153

[1153-1] *Aucun salarié ne doit subir des faits :*
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

[1153-2] *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.*

[1153-3] *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.*

[L1155-2] *Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.*

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Exemples de cas de harcèlement

La notion de **consentement** est cruciale pour parler de harcèlement, le code du Travail parle bien du fait de « subir » des faits. Ainsi, une relation et des allusions de nature sexuelle ou de séduction sont parfaitement légales tant qu'elles sont consenties par les deux partis.

Les deux partis ne sont pas forcément liés par une relation hiérarchique. Ainsi, les collègues même si non supérieur·e·s hiérarchiques, des personnes non contractualisées car en entretien d'embauche ou d'autres exemples, peuvent être visé·e·s.

Le harcèlement sexuel peut se traduire à travers des **comportements verbaux** :

- Insultes, injures, à connotation sexuelle à son égard,
- Blagues grivoises,
- Propos de nature sexuelle (à l'oral ou à l'écrit, en personne, par téléphone, par voie électronique etc.),
- Plaisanteries ou commentaires sur le physique d'une personne, ses vêtements…,
- Chantage,
- Lancement de rumeurs à connotation sexuelle à propos de la personne,
- …

DÉFINITIONS

Exemples de cas de harcèlement

Mais aussi des comportements **non-verbaux** :

- Rapprochements physiques non-consenti et proximité physique non nécessaire,
- Attouchements,
- Gestes ou mouvements à connotation sexuelle en présence d'une personne,
- Partage d'images à connotation sexuelle,
- Remise d'objets à connotation sexuelle,
- Suivre la personne,
- ...

Ces comportements ne visent pas forcément *directement* la personne victime mais peuvent aussi avoir lieu dans son environnement, de sorte de rendre son lieu de travail insupportable.

Pour être considérés comme du harcèlement, ces comportements doivent avoir lieu :

- de manière *répétée* de sorte à créer un environnement insupportable pour la victime.
- OU de manière *non répétée* si les faits sont particulièrement graves : « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » constitue un harcèlement sexuel. Ces agissements peuvent être au bénéfice de la personne effectuant le harcèlement ou au bénéfice d'un·e autre. Les cas suivants constituent par exemple des cas de harcèlement sexuel :
  - Exiger une relation ou des actes sexuels en contrepartie d'avantages comme une promotion ou l'obtention d'un emploi,
  - Appliquer une pression pour exiger une absence de représailles de la part des victimes,
  - ...

Les faits hors du lieu de travail peuvent être inclus dans les définitions et être traités au même titre que ceux sur le lieu de travail.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Les faits relèvent du cadre du code du travail et sont de la responsabilité de votre employeur·e si l'agresseur·se est notamment :

1. Un·e collègue, une autre personne salariée de votre entreprise,
2. Votre employeur·e,
3. Une personne qui n'est plus salarié·e dans l'entreprise mais qui l'était au moment des faits,
4. Une personne extérieure à l'entreprise mais que vous avez rencontrée dans le cadre de votre travail (par exemple : public, client·e, partenaire).

Afin de vous aider à caractériser plus précisément les faits dont vous êtes victime, vous pouvez vous référer à la fiche « 01 – Définitions ».

Signaler les agissements au sein de l'entreprise

Si vous êtes victime de faits de violences et / ou harcèlement sexistes et / ou sexuels (VHSS), la première étape de votre côté est de signaler les faits pour que votre employeur·e mette fin aux agissements néfastes.

À moins de signalement volontairement mensonger, l'employeur·e n'a pas le droit de vous sanctionner si vous signalez des faits qui seront ultérieurement jugés comme ne constituant pas des faits de harcèlement sexuel ou des agissements / agressions sexistes ou sexuels. Il est donc toujours de votre intérêt de signaler une situation que vous trouvez problématique à votre employeur·e.

> **[art. L1552-2 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, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*

Vous ne pouvez donc pas être l'objet de sanctions disciplinaires ou de toute autre mesure discriminatoire à cause de votre dénonciation, y compris si les faits de harcèlement que vous décrivez ne sont pas avérés par les suites de l'enquête.

Vous pouvez signaler des agissements problématiques, même si la personne que vous mettez en cause n'est pas ou plus salarié·e de votre entreprise.

- Si la personne n'est plus salariée, votre employeur·e pourra tout de même lancer une enquête interne et mener des entretiens avec toutes les personnes concernées : les résultats de l'enquête interne auront principalement pour but de renforcer la prévention et la sécurité au sein de l'entreprise, afin d'identifier les risques de VHSS pour les supprimer ou les éviter, puisque l'employeur·e ne peut plus sanctionner une personne qui n'est plus salariée.
- Si la personne est salariée dans une autre entreprise avec qui vous travaillez, un plan spécifique de prise en charge sera mis en place par les deux employeur·e·s. La procédure plus précise est décrite ci-dessous (section « coactivité »).

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

- Si la personne n'est pas salariée (par exemple, un·e membre du public, un·e bénévole, un·e metteur·se en scène…), votre employeur·e pourra également mener une enquête, et devra prendre les mesures nécessaires pour vous maintenir en sécurité.

La procédure de signalement

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de VHSS par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire. Un courrier type que vous pouvez transmettre à votre employeur·e ou à la personne responsable des ressources humaines de votre entreprise peut être trouvé en annexe de ce dossier. Les preuves que vous pouvez ajouter à votre dossier peuvent inclure par exemple :

- Des attestions de collègues faisant état de VHSS,
- Des certificats médicaux,
- Des échanges de courriels ou de SMS,
- …

Vous pouvez également vous adresser à la personne référente harcèlement du CSE (Comité Social et Économique) de l'entreprise, ou à votre supérieur·e hiérarchique. Il est du ressort de la personne référente harcèlement du CSE de vous aider à rédiger un courrier de signalement si vous le souhaitez.

Si vous ne parvenez pas à rédiger votre signalement, un signalement oral auprès de votre employeur·e ou de la personnes responsable des ressources humaines peut suffire : il est alors de sa responsabilité d'accuser réception de votre signalement par écrit, et de vous faire contre-signer cet accusé réception afin d'en assurer la justesse.

Les responsabilités de votre employeur·e après votre signalement

Une fois votre signalement transmis, il est de la responsabilité de l'employeur·e d'engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits. La procédure exacte est détaillée dans la section « responsabilité de l'employeur·e » de ce dossier. En pratique, l'employeur·e devrait nommer une commission d'enquête et mener des entretiens détaillés avec vous, la personne mise en cause, vos supérieur·e·s hiérarchiques respectif·ve·s, et tout autre témoin ou personne qui souhaiterait être entendue.

Si vous êtes une personne mineure, ou qui, légalement, « *n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse* » **[art. 434-3 du code pénal]** : Toute personne à qui vous signalez un crime ou un délit à votre encontre (harcèlement, viol) est dans l'obligation légale d'effectuer un signalement judiciaire de la situation. Votre employeur·e devra donc effectuer ce signalement à la justice.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Vos droits pendant l'enquête interne

Pendant l'entretien

Vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité doit être signé par toutes les personnes présentes à l'entretien. Un exemple d'un tel engagement peut être trouvé en annexe de ce dossier.

Vous pouvez demander à votre employeur·e d'auditionner toute personne que vous souhaitez voir témoigner. Dans le cadre de son devoir d'impartialité, l'employeur·e devra honorer cette demande. Peuvent être notamment auditionné·e·s : le·la médecin du travail, les représentant·e·s du personnel, des collègues de travail…

Conformément à la CCNEAC, si vous êtes convoqué·e à un entretien « en présentiel » et non en visio, les frais que vous engagez pour vous rendre sur le lieu de l'entretien seront remboursés par votre employeur·e.

De la même manière, lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s'engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l'impartialité de tous les entretiens.

Enfin, à l'issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l'exactitude. Si vous refusez de signer le compte-rendu de l'entretien, il convient pour les personnes chargées de l'enquête de faire attester le refus de signature ainsi que la bonne tenue de l'entretien par les personnes présentes.

Pour votre cadre de travail

Des ajustements de votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir votre sécurité, qu'elle soit d'ordre physique ou psychologique. Peuvent être envisagés par exemple : des changements d'affectations pour vous si vous en êtes d'accord, des changements d'affectation pour la personne que vous accusez, des modifications et un encadrement de vos relations de travail, d'autres suggestions de votre employeur·e.

En tant que victime de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre droit de retrait. En cas de contentieux, le·la juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé. Pour rappel, le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, **à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

> **[L. 4131-1]** *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*
>
> *Il peut se retirer d'une telle situation.*
>
> *L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

Les suites de l'enquête interne

À la suite de cette enquête interne, il appartiendra à l'employeur·e d'appliquer toute sanction appropriée envers la personne mise en cause. Vous serez tenu·e au courant des suites données à l'enquête.

Coactivité

Si la personne que vous mettez en cause appartient à une entreprise autre que la vôtre, les procédures peuvent être un peu différentes. Vous effectuez tout de même votre signalement auprès de votre employeur·e, il sera ensuite de son ressort de coordonner l'enquête interne avec l'employeur·e de la personne mise en cause. Ce sera à l'employeur·e de la personne mise en cause de mettre en place toute sanction appropriée.

Se faire accompagner

De nombreuses instances sont à votre disposition pour vous accompagner, juridiquement, psychologiquement ou médicalement. À votre entrée dans l'entreprise, vous devriez avoir reçu une fiche informative, le plus souvent accompagnant votre contrat de travail, qui rappelle les coordonnées de nombreuses personnes et organismes qui pourraient vous être utiles dans ce cadre. Des affiches devraient également présentes dans votre lieu de travail.

Les ressources à votre disposition sont, entre autres, les suivantes :

Cellule d'écoute : être redirigé·e vers un accompagnement psychologique et juridique

Le ministère de la Culture, la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma), cinq organisations syndicales, le CNC, le CNM et Audiens ont mis en place une cellule d'écoute et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel.

Pour qui ? Cette cellule est disponible pour tou·te·s les professionnel·le·s du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo : artistes, technicien·ne·s, personnel administratif et d'accueil, etc.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Pour quoi ? Pour être orienté·e vers des psychologues clinicien·ne·s et vers des consultations juridiques spécialisées. Une consultation médicale est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le centre médical d'Audiens, situé au 7, rue Bergère – 75009 Paris.

Comment ? Vous pouvez contacter cette cellule :
- Par téléphone au 01.87.20.30.90, du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h.
- Par mail, à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org, en précisant votre nom, prénom et numéro de téléphone. Vous serez recontacté·e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.

Plus d'informations sont disponible sur le site internet de la cellule : **https://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/**.

Les services de prévention et santé au travail

Confronté·e à des faits de VHSS, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du·de la médecin du travail. Vous pouvez également aborder ce sujet à l'occasion de toutes les autres visites prévues règlementairement. Le·La médecin du travail et les autres professionnel·le·s de santé sont indépendant·e·s dans le cadre de leur mission et tout ce qui relève de l'entretien avec un·e salarié·e est couvert par le secret médical.

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

- déclarer une inaptitude, si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé, et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe dans le cadre des indications relatives au reclassement,
- proposer à votre employeur·e des mesures visant à préserver votre santé.

L'employeur·e doit tenir compte des préconisations du médecin du travail :

> **[L.4624-9]** *I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.*
>
> *L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*
>
> *II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.*
>
> *III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité social et économique, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.*

Les coordonnées de Thalie Santé, service de prévention et de santé au travail des industries culturelles et créatives, sont les suivantes :

Thalie Santé (ex-CMB – Centre Médical de la Bourse)
7 rue Bergère - 75009 Paris
Tél. 01 49 27 60 00

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Le Défenseur des Droits

Les services du Défenseur des droits sont compétents pour assister les victimes de harcèlement ou discrimination, et peuvent :

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

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

L'inspection du travail

L'inspection du travail peut vous assister pour constater des faits relevant des VHSS dans votre entreprise.

Les coordonnées de votre service de l'inspection du travail ainsi que de l'inspecteur·rice doivent être affichées dans votre entreprise dans le cadre de l'affichage obligatoire. Vous pouvez également les retrouver ici : vous pouvez les contacter pour les faire intervenir dans votre entreprise.

Pour un traitement rapide, il est conseillé de ne pas écrire de manière anonyme. En outre, votre courrier doit contenir les éléments cités dans la liste ci-dessous :

- Nom ou raison sociale de votre entreprise ;
- L'adresse du site ;
- Informations et éléments attestant le manquement au droit du travail.

Dans votre courrier, vous pouvez indiquer si vous souhaitez un contrôle global ou un contrôle se limitant à votre situation. Il convient également de noter que, selon le secret des plaintes et réclamations, votre employeur·e ne sera pas notifié de votre démarche.

Les constats des agent·e·s de contrôle de l'inspection du travail peuvent donner lieu à :

- des observations rappelant les règles en vigueur,
- des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- des procès-verbaux pour les infractions pénales,
- une décision d'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un·e travailleur·e.

La décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité de l'agent·e de contrôle de l'inspection du travail mentionnée ci-dessus ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salarié·e·s concerné·e·s.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

En cas de litige avec l'employeur·e : les Prud'hommes

La saisine des Prud'hommes

Vous pouvez engager des actions contre votre employeur·e dans de nombreux cas si vous avez été victime de VHSS au travail :

- Pour obtenir réparation en cas de manquement de l'employeur·e dans le cadre de ses obligations de prévention et de réponse immédiate à votre signalement,
- Pour annuler toute mesure défavorable (y compris le licenciement) prise à votre encontre dans le cadre de votre signalement de faits de VHSS,
- Pour obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur·e.

L'annuaire des Prud'hommes se trouve ici et vous permet de trouver le tribunal des Prud'hommes compétent à votre saisine. Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du·de la salarié·e.

Vous trouverez également **en annexe** le modèle CERFA de saisine des Prud'hommes ainsi que la consigne officielle liée à ce modèle.

Le **délai de prescription** pour agir au Prud'hommes dans le cadre de VHSS est de 5 ans.

Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Le bureau de conciliation est une formation du conseil des prud'hommes qui a pour **mission de trouver un arrangement à l'amiable** dès lors que le conseil a fait l'objet d'une saisine par l'une des deux parties. Sont présent·e·s au bureau de conciliation un·e représentant·e de l'employeur·e et un·e représentant·e du·de la salarié·e. Les modalités concernant ces représentant·e·s est à trouver plus bas dans ce dossier. Le BCO peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Cette phase de conciliation est en principe obligatoire, et le défaut d'accord entraîne la poursuite de la procédure devant la chambre de jugement. Toutefois, l'affaire peut être directement portée vers le bureau de jugement sans passer par le BCO, notamment cas de demande de qualification de rupture du contrat de travail à l'initative du·de la salarié·e en raison de faits reprochés à l'employeur·e.

A noter que, quel que soit le stade de la procédure, le BCO ou le bureau de jugement peut :

- Après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un·e médiateur·rice afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose. Cette médiation judiciaire ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois pour la même durée **[articles 131-1 à 131-15 du code de procédure civile]**.
- Enjoindre les parties à rencontrer un médiateur·rice qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Si la conciliation échoue, le bureau peut :

- Éventuellement décider d'orienter l'affaire vers une formation restreinte du bureau de jugement, si le litige concerne un licenciement ou une demande de résiliation du contrat de travail,
- Dans les autres cas, il renvoie l'employeur·e et le·la salarié·e vers **le bureau de jugement** dans sa formation habituelle (avec 2 conseillers·ères prud'hommes employeur·e·s et 2 conseillers·ères salarié·e·s). Lorsque l'affaire le justifie ou si les parties en font la demande, le BCO peut toutefois décider que ce bureau sera présidé par un·e juge professionnel·le.

Le bureau de jugement

> **[L1154-1]** *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.*
>
> *Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.*
>
> *Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Cet article signifie que lorsque vous engagez une procédure au bureau de jugement, vous devez apporter un **commencement de preuves,** qui peut comprendre :

- Des attestions de collègues faisant état de harcèlement,
- Des certificats médicaux,
- Des échanges de courriels ou de SMS,
- La lettre de licenciement faisant état de la dénonciation des faits de harcèlement,
- ...

Des rumeurs ou des propos rapportés ne suffisent pas en l'état. Il appartiendra ensuite à l'employeur·e de se défendre face aux preuves que vous apportez.

Se faire représenter

> **[L1453-1 A]** *Par dérogation au premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter devant le conseil de prud'hommes, outre par un avocat, par :*
> *1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;*
> *2° Les défenseurs syndicaux ;*
> *3° Leur conjoint, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin.*
>
> *L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.*
>
> *Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.*

Vous trouverez en annexe un modèle de pouvoir à transmettre à vos représentant·e·s, qui devra être présenté au BCO et/ou bureau de jugement.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Engager des poursuites pénales contre l'auteur·rice des faits

Porter plainte

Les VHSS sont inscrites au code pénal. Il est donc possible et recommandé d'engager des poursuites en justice afin qu'une enquête soit réalisée et se traduise en poursuites contre le·la coupable présumé·e.

En cas de harcèlement, il est possible de porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos…) de harcèlement. La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.

En cas de viol, il est possible de porter plainte dans un délai de 20 ans à compter de la date des faits, si la victime avait plus de 18 ans au moment des faits. Ce délai s'étend à 38 ans si la victime était mineure au moment des faits.

Vous pouvez déposer votre plainte **en vous rendant dans un commissariat ou dans une gendarmerie**, qui ne peut pas vous refuser le dépôt de la plainte. Votre plainte sera transmise par le commissariat ou la gendarmerie au procureur de la République.

Si vous souhaitez **porter plainte par courrier**, vous pouvez vous adresser directement au procureur de la République. Il faut envoyer une lettre sur papier libre au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

La lettre doit préciser les éléments suivants :

- État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) du·de la plaignant·e
- Récit détaillé des faits, date et lieu de l'infraction
- Nom de l'auteur·rice supposé·e si vous le·la connaissez (sinon, la plainte sera déposée contre X)
- Noms et adresses des éventuel·le·s témoins de l'infraction
- Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice
- Documents de preuve : certificats médicaux, arrêts de travail, factures diverses, constats ….
- Volonté de se constituer partie civile

Le modèle officiel de plainte peut être consulté ici.

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, QUE FAIRE ?

Déposer une main courante

Si vous ne souhaitez pas porter plainte, vous pouvez déposer une main courante auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l'ordre. Dans la plupart des cas, une main courante n'engage aucune poursuite judiciaire.

La main courante peut notamment être utile en vue d'une procédure judiciaire ultérieure, puisque les éléments consignés lors du dépôt de main courante pourront être utilisés dans cette procédure judiciaire : cette procédure est particulièrement utile pour signaler des faits qui pourraient s'apparenter à du harcèlement s'ils sont répétés ultérieurement. Des agissements sexistes peuvent par exemple être signalés aux forces de l'ordre.

L'auteur·rice des faits n'aura pas connaissance de votre main courante et ne sera pas convoqué·e.

Attention : si les faits rapportés aux forces de l'ordre à travers une main courante constituent un crime ou un délit (harcèlement, viol), la police peut immédiatement engager des poursuites judiciaires en effectuant une saisine du procureur de la république, bien que vous n'ayez pas formellement déposé plainte.

Trouver un·e avocat·e

De nombreuses options s'offrent à une victime. Il est important de noter que la cellule d'écoute pour le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles du spectacle vivant et enregistré permet également d'être orienté·e vers des consultations juridiques spécialisées.

Afin d'obtenir l'accompagnement d'un·e avocat·e, vous pouvez vous référez à l'annuaire des avocat·e·s de France sur ce lien : https://www.cnb.avocat.fr/annuaire-des-avocats-de-france.

Modèles

- **Modèle de courrier de signalement**
- **Engagement de confidentialité**
- **Constat de non-signature**
- **Courrier modèle de saisine Inspection du travail**
- **Lettre de contestation d'une sanction disciplinaire**
- **Modèle de pouvoir pour saisine des Prud'hommes**
- **Cerfa saisine des Prud'hommes**

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS, QUE FAIRE ?

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel et / ou sexiste, de violences sexuelles et / ou sexistes ou d'agissements sexistes, vous pouvez tout d'abord signaler les faits que vous avez vus, ou dont vous avez pris connaissance.

Des questions morales peuvent se poser, si vous vous demandez s'il est de votre ressort d'agir « à la place » de la personne victime, que vous soyez proche de la victime ou non. Il n'est pas du ressort de cette boîte à outils de faire ce choix à votre place, mais de vous donner les clefs pour que vous puissiez effectuer les signalements si vous le souhaitez.

Effectuer un signalement

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire (aux prud'hommes comme au pénal). Un courrier type que vous pouvez transmettre à votre employeur·e ou à la personne responsable des ressources humaines de votre entreprise peut être trouvé **en annexe** de ce dossier. Les preuves que vous pouvez ajouter à votre dossier peuvent inclure par exemple :

- Des attestions de collègues faisant état de harcèlement,
- Des certificats médicaux,
- Des échanges de courriels ou de SMS,
- ...

Vous pouvez également vous adresser à la personne référente harcèlement du CSE (Comité Social et Économique) de l'entreprise, ou à votre supérieur·e hiérarchique. Il est du ressort de la personne référente harcèlement du CSE de vous aider à rédiger un courrier de signalement si vous le souhaitez. Ses coordonnées devraient vous avoir été fournies par votre employeur·e lors de la signature de votre contrat de travail et être affichées sur votre lieu de travail.

Si vous ne parvenez pas à rédiger votre signalement, un signalement oral auprès de votre employeur·e ou de la personnes responsable des ressources humaines peut suffire : il est alors de sa responsabilité d'accuser réception de votre signalement par écrit, et de vous faire contre-signer cet accusé réception afin d'en assurer la justesse.

Si vous êtes témoin d'une situation dans laquelle la personne mise en cause et la victime présumée sont salariées de deux entreprises différentes, vous pouvez effectuer un signalement aux deux employeur·e·s concerné·e·s, et en priorité à votre propre employeur·e. Il est de leur responsabilité de se coordonner pour mettre fin à ces agissements. En pratique, ce sera à l'employeur·e de la personne mise en cause d'appliquer des sanctions. Vous pouvez aussi signaler des faits dont vous êtes témoin si la personne mise en cause n'est pas salariée (par exemple : bénévole, membre du public, metteur·se en scène...), l'employeur·e aura la responsabilité de prendre en compte ce signalement pour mettre fin à des pratiques problématiques et protéger les salarié·e·s de manière adéquate.

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS, QUE FAIRE ?

Vous pouvez signaler des agissements problématiques, même si la personne que vous mettez en cause n'est plus salarié·e. Votre employeur·e pourra tout de même lancer une enquête interne et mener des entretiens avec toutes les personnes concernées : les résultats de l'enquête interne auront principalement pour but de renforcer la prévention et la sécurité au sein de l'entreprise, afin d'identifier les risques de VHSS pour les supprimer ou les éviter, puisque l'employeur·e ne peut plus sanctionner une personne qui n'est plus salariée.

Les responsabilités de votre employeur·e après votre signalement

Une fois votre signalement transmis, il est de la responsabilité de l'employeur·e d'engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits. La procédure exacte est détaillée dans la section « responsabilité de l'employeur·e » de ce dossier. En pratique, l'employeur·e devrait nommer une commission d'enquête et mener des entretiens détaillés avec vous, la personne victime des faits de VHSS, la personne mise en cause, les supérieur·e·s hiérarchiques de la victime et de la personne mise en cause, et tout autre témoin ou personne qui souhaiteraient être entendu·e·s.

C'est à la suite de cette enquête interne que l'employeur·e prononcera ou non des sanctions.

Vos droits pendant l'enquête interne

Pendant l'entretien

Conformément à la CCNEAC, si vous êtes convoqué·e à un entretien « en présentiel » et non en visio, les frais que vous engagez pour vous rendre sur le lieu de l'entretien seront remboursés par votre employeur·e.

Lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s'engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l'impartialité de tous les entretiens.

A l'issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l'exactitude.

Enfin, vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité doit être signé par toutes les personnes présentes à l'entretien. Un exemple d'un tel engagement peut être trouvé en annexe de ce dossier.

Pour votre cadre de travail

Des ajustements de votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir votre sécurité, qu'elle soit d'ordre physique ou psychologique. Peuvent être envisagés par exemple : des changements d'affectations pour vous si vous en êtes d'accord, des changements d'affectation pour la personne mise en cause, des modifications et un encadrement de vos relations de travail, ou d'autres suggestions de votre employeur·e.

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS, QUE FAIRE ?

> **[L. 1153-3]** *« 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 ».*

En tant que témoin de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre droit de retrait. En cas de contentieux, le·la juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé. Pour rappel, le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, **à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

> **[L. 4131-1]** *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*
>
> *Il peut se retirer d'une telle situation.*
>
> *L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

Se faire accompagner

En tant que témoin, vous pouvez aussi souhaiter ou avoir besoin d'un accompagnement, qu'il soit psychologique ou juridique. À votre entrée dans l'entreprise, vous devriez avoir reçu une fiche informative, le plus souvent accompagnant votre contrat de travail, qui rappelle les coordonnées de nombreuses personnes et organismes qui pourraient vous être utiles dans ce cadre. Des affiches devraient également présentes dans votre lieu de travail.

En tant que témoin, les ressources principales à votre disposition sont, entre autres, les suivantes :

Cellule d'écoute : être redirigé·e vers un accompagnement psychologique et juridique

Le ministère de la Culture, la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma), cinq organisations syndicales, le CNC, le CNM et Audiens ont mis en place une cellule d'écoute et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel.

Pour qui ? Cette cellule est disponible pour tou·te·s les professionnel·le·s du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo : artistes, technicien·ne·s, personnel administratif et d'accueil, etc.

Pour quoi ? Pour être orienté·e vers des psychologues clinicien·ne·s et vers des consultations juridiques spécialisées. Une consultation médicale est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le centre médical d'Audiens, situé au 7, rue Bergère – 75009 Paris.

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS, QUE FAIRE ?

Comment ? Vous pouvez contacter cette cellule :
- Par téléphone au 01.87.20.30.90, du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h.
- Par mail, à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org, en précisant votre nom, prénom et numéro de téléphone. Vous serez recontacté·e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.

Plus d'informations sont disponible sur le site internet de la cellule : **https://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/**.

L'inspection du travail

L'inspection du travail peut vous assister pour constater des faits relevant des VHSS dans votre entreprise.

Les coordonnées de votre service de l'inspection du travail ainsi que de l'inspecteur·rice doivent être affichées dans votre entreprise dans le cadre de l'affichage obligatoire. Vous pouvez également les retrouver ici : vous pouvez les contacter pour les faire intervenir dans votre entreprise.

Pour un traitement rapide, il est conseillé de ne pas écrire de manière anonyme. En outre, votre courrier doit contenir les éléments cités dans la liste ci-dessous :

- Nom ou raison sociale de votre entreprise ;
- L'adresse du site ;
- Informations et éléments attestant le manquement au droit du travail.

Dans votre courrier, vous pouvez indiquer si vous souhaitez un contrôle global ou un contrôle se limitant à votre situation. Il convient également de noter que, selon le secret des plaintes et réclamations, votre employeur·e ne sera pas notifié de votre démarche.

Les constats des agent·e·s de contrôle de l'inspection du travail peuvent donner lieu à :

- des observations rappelant les règles en vigueur,
- des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- des procès-verbaux pour les infractions pénales,
- une décision d'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un·e travailleur·e.

La décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité de l'agent·e de contrôle de l'inspection du travail mentionnée ci-dessus ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salarié·e·s concerné·e·s.

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS, QUE FAIRE ?

L'obligation des signalements à la justice

Dans certains cas, il est de votre responsabilité pénale de rapporter les faits de VHSS aux forces de l'ordre :

> **[434-1 du code pénal]** *Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*
>
> *Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :*
> *1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et sœurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ;*
> *2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.*
>
> *Sont également exceptées des dispositions du premier alinéa les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13.*

Dans le cadre de l'article ci-dessus, l'obligation d'informer les autorités judiciaires ne s'applique que dans le cadre du viol, puisque les autres faits de VHSS ne sont pas des crimes. De plus :

> **[434-3 du code pénal]** *Le fait, pour quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ou de continuer à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

Enfin, l'obligation de signaler des délits ou des crimes s'applique aux fonctionnaires des structures publiques :

> **[art. 40 de la procédure pénale]** *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.*

Si la victime n'est pas légalement considérée comme une personne n'étant pas en mesure de se protéger, vous ne pouvez pas porter plainte à sa place. Cependant, **vous pouvez déposer une main courante auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie**. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l'ordre. Dans la plupart des cas, une main courante n'engage aucune poursuite judiciaire.

La main courante peut notamment être utile en vue d'une procédure judiciaire ultérieure, puisque les éléments consignés lors de son dépôt pourront être utilisés dans cette procédure judiciaire : cette procédure est particulièrement utile pour signaler des faits qui pourraient s'apparenter à du harcèlement s'ils sont répétés ultérieurement. Des agissements sexistes peuvent par exemple être signalés aux forces de l'ordre.

L'auteur·rice des faits n'aura pas connaissance de votre main courante et ne sera pas convoqué·e.

Attention : si les faits rapportés aux forces de l'ordre à travers une main courante constituent un crime ou un délit (harcèlement, viol), la police peut immédiatement engager des poursuites judiciaires en effectuant une saisine du procureur de la république, bien que personne n'ait formellement déposé plainte. Il est donc important de ne poursuivre cette démarche que si la victime ne s'y est pas opposé de manière formelle.

VOUS ÊTES TÉMOIN DE HARCÈLEMENT, D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELS, QUE FAIRE ?

Modèles

Modèle de courrier de signalement

Courrier modèle de saisine Inspection du travail

Engagement de confidentialité

Constat de non-signature

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Prévenir et punir les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel est obligatoire pour tou·te·s les employeur·e·s. Ce document a pour objectif de vous guider dans vos démarches pour vous assurer que votre entreprise est un lieu sûr pour tou·te·s, et respecter le cadre légal.

Ce guide est à destination des entreprises appliquant la CCNEAC (Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles), puisqu'il prend en compte les dispositions spécifiques de cette convention collective.

cf. Titre XVIII de la relatif à la Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Se former

Les formations de prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) sont fortement recommandées pour combattre et prévenir efficacement les VHSS dans son entreprise. Il est notamment recommandé de former régulièrement les personnels encadrants (directeur·trice·s, président·e·s, directeur·trice·s artistiques, administrateur·trice·s etc.), notamment lorsque qu'ils·elles encadrent régulièrement un grand nombre de personnes.

De nombreuses aides publiques dans le secteur du spectacle vivant (ministère de la Culture, CNC, CNM) sont par ailleurs conditionnées par la complétion de formations contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement, pour les employeur·e·s ou les représentant·e·s légaux·les des entreprises.

Une liste non-exhaustive de formations disponibles pour les entreprises du spectacle vivant est à trouver **en annexe** de ce dossier. Nous attirons votre attention sur le fait que nous ne connaissons pas la qualité des prestataires.

Comprendre les risques

Le secteur culturel est différent de nombreux autres secteurs de par la nature du travail effectué : des tâches qui seraient impensables pour de nombreux·ses salarié·e·s sont routinières pour des professionnel·le·s de la culture. On peut penser au fait d'embrasser des inconnu·e·s pour des scènes de théâtre ou des clips musicaux, se changer devant des collègues, toucher le corps d'une autre personne pour rectifier une position sur un instrument, etc. À ce titre, il est crucial que les professionnel·le·s de la culture puissent analyser les risques particuliers posés par les VHSS.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un document obligatoire pour toutes les entreprises dès le·la premier·ère salarié·e, afin d'analyser les risques encourus dans le cadre des activités d'une entreprise. Les VHSS doivent y figurer. Il faut notamment prendre en compte :

- La nature sexiste ou non de l'environnement de travail,
- La nature genrée de la répartition du travail au sein de l'entreprise,
- Les précédents de VHSS dans l'entreprise,
- Les horaires atypiques des salarié·e·s,
- Le temps passé ensemble par les salarié·e·s hors du temps de travail de par la nature du travail demandé (par exemple, en tournée),
- ...

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Des fiches outils d'autodiagnostic adaptées au secteur du spectacle vivant sont disponibles en annexe de ce dossier : elles permettent d'analyser les situations auxquelles une entreprise artistique et culturelle pourrait être confrontées et donnent des pistes pour rendre l'environnement de travail le plus sécurisé possible.

Un guide sur l'inclusion des VHSS dans un DUERP est également disponible **en annexe** de ce dossier.

Informer et prévenir

Information

Conformément à la CCNEAC, des modalités d'information aux salarié·e·s sur le sujet des VHSS est à mettre en place.

- Avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année, l'employeur·e doit remettre aux salarié·e·s **une fiche informative** relative à la prévention des VHSS au sein de son entreprise. Un exemple de cette fiche est à trouver **en annexe** de ce dossier.
- Des **affiches de prévention** et d'information doivent être accrochées dans toutes les entreprises et lieux de travail (y compris lieux de représentations) afin d'informer les salarié·e·s de l'encadrement légal des VHSS, ainsi que des contacts possibles pour les victimes et les témoins. Un exemple d'affiche est à trouver **en annexe** de ce dossier.

Les informations devant être comprises dans cette fiche informative et cette affiche, conformément à la CCNEAC, sont les suivantes :

- Rappel de l'interdiction des violences sexuelles et sexistes ;
- Rappel des dispositions des articles L1142-2-1, L1152-1 et L1153-6 du Code du travail ;
- Rappel que tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ;
- Reprise de la définition du code pénal du harcèlement sexuel et des peines encourues ;
- Rappel des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et l'infraction de non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales ;
- S'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des personnes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- S'il en existe dans l'entreprise les coordonnées des représentants du personnel et des délégués syndicaux ;
- Les informations sur la manière dont peut se dérouler la procédure de signalement,
- Les coordonnées du service de prévention et de santé au travail Thalie Santé (ex-CMB) ;
- Les coordonnées de l'inspection du travail ;
- Les coordonnées de la de la Défenseure des droits ;
- Les coordonnées de la cellule de prévention d'Audiens :
  numéro de téléphone unique : 01 87 20 30 90
  et adresse électronique : violences-sexuelles-culture@audiens.org.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Prévention

Par ailleurs, il est important en tant qu'employeur·e de contribuer à une ambiance de travail n'encourageant pas les VHSS. Voici des exemples d'actions qui permettent de s'assurer votre lieu de travail reste un lieu sécuritaire :

- Présence d'un·e coordinateur·rice d'intimité dans toutes les situations où les personnes sont en proximité physique, nues ou en partie nues, ou dans des situations simulant ou rappelant des rapports sexuels,
- Dans le cas des situations évoquées ci-dessus, s'accorder sur les conditions de communication des productions concernées (par exemple, s'accorder sur la possibilité ou non de faire figurer des photographies de nus dans les supports de communication, avant et après les productions),
- Sensibilisation aux notions de consentement au début de chaque période contractuelle pour les salarié·e·s dont le travail pourrait présenter un risque particulier,
- Définir clairement des paroles ou actes prohibés au sein de l'entreprise pour limiter les propos sexistes,
- S'assurer en amont des tournées des conditions de logement des équipes, par exemple accord aux chambres partagées ou accord sur les partages des loges ou des zones de repos, notamment en cas de loges ou de chambres mixtes,
- ...

Les entreprises peuvent être accompagnées de multiples manières pour mettre en place un plan de prévention et de traitement de VHSS, et notamment en faisant appel :

- À des organismes de formation tels que ceux identifiés plus haut,
- À des consultant·e·s externes,
- Au conseil baromètre social de l'AFDAS (pour rappel, les entreprises de moins de 50 salarié·e·s et les entreprises dépourvues de CSE sont prioritaires pour un accompagnement par l'AFDAS),
- À des lignes d'écoute psychologique ou à des psychologues clinicien·ne·s,
- ...

Le rôle des membres du CSE (ou CSEC) et / ou des référent·e·s harcèlement au sein de l'entreprise

Selon la loi, il existe deux types de référent·e·s harcèlement au sein d'une entreprise. Il est fortement recommandé de former les référent·e·s spécifiquement aux questions de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Ces formations, si elles sont suivies, sont prises en charge par l'employeur·e. Une liste des formations possibles et recommandées par l'AFDAS est disponible **en annexe** de ce dossier.

Au sein du CSE (ou CSEC)

> **[art. L2314-1 du code du travail]** *Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.*

Cette personne est élue parmi les membres du CSE (ou CSEC), qu'elle soit titulaire ou suppléante.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Les rôles des référent·e·s du CSE (CSEC) ne sont pas clairement définis par la loi, définir la portée de leurs propres actions fait donc partie de la responsabilité des référent·e·s : leur rôle est simplement défini par un objectif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. À noter cependant :

> **L2312-59]** *Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.*
>
> *L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.*
>
> *En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.*

L'employeur·e est donc tenu·e de lancer une enquête interne si un·e membre du CSE fait remonter des faits de VHSS jusqu'à il·elle.

Référent·e nommé·e par l'employeur·e :

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), dans les entreprises appliquant la CCNEAC **de plus de 50 salarié·e·s**, l'employeur·e est tenu·e de nommer un·e référent·e matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes.

Cette personne est nommée par l'employeur·e, et peut occuper toute fonction au sein de l'entreprise : salarié·e, membre de la direction, RH, etc., sans condition d'ancienneté ou de compétence.

Le rôle du·de la référent·e nommé·e par l'employeur·e est, lui, défini. Il·Elle oriente, informe et accompagne les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements et violences sexistes. Il contribue au déroulement des enquêtes internes. Il·Elle est donc un·e interlocuteur·trice privilégié·e des salarié·e·s qui seraient témoins ou victimes de ces faits.

Dans les deux cas de référent·e·s, il est important de préciser que c'est bien la responsabilité de l'employeur·e qui est engagée en cas d'enquête VHSS dans l'entreprise, et non celle des référent·e·s. À ce titre, le·la référent·e a essentiellement un rôle de relai auprès de l'employeur·e, et de garant·e que les enquêtes internes et actions menées sont bien contradictoires et impartiales. Il est également du ressort des référent·e·s d'assister des personnes souhaitant faire des signalements de VHSS à rédiger ces signalements par écrit.

Dans les deux cas, les référent·e·s doivent aussi être tenus au courant par l'employeur·e de tout signalement de VHSS ayant été effectué dans l'entreprise, conformément à la CCNEAC.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Faciliter les signalements

Il est important de prévoir des mesures favorisant et encourageant la remontée d'informations auprès des personnes appropriées.

Toutes les entreprises de la CCNEAC sont tenues de mettre en place une procédure de recueil des signalements de leurs salarié·e·s, bien que les victimes et témoins ne soient pas tenu·e·s de se soumettre à cette procédure.

Voici des exemples de bonne pratique à ce sujet (liste non-exhaustive, et à adapter selon la taille et la nature des activités de l'entreprise) :

- Boîte mail dédiée aux remontées de signalements,
- Échanges réguliers à ce sujet entre l'employeur·e et les encadrant·e·s (directeur·trice·s artistiques, administrateur·trice·s etc.),
- Rappel oral régulier des coordonnées des personnes chargées de recevoir les signalements,
- ...

L'entretien individuel est également un moment privilégié pour communiquer avec vos équipes sur ce sujet, et s'assurer que des comportements inacceptables n'ont pas lieu au sein de votre entreprise. Voici des exemples de questions que vous pouvez poser lors des entretiens individuels :

- Comment décririez-vous l'ambiance de travail avec les autres salarié·e·s de l'entreprise ?
- Connaissez-vous les procédures de signalement qui existent au sein de notre entreprise si vous êtes victime ou témoin d'un cas de violence ou de harcèlement sexiste et sexuel ?
- Êtes-vous sujet ou avez-vous connaissance / avec vous été témoin de comportements insistants, non-désirés ou déplacés, notamment en termes de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles ?
- ...

Réagir à un signalement

En cas de signalement de faits de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles, l'employeur·e doit réagir rapidement. Une première analyse de la situation doit être menée par le·la personne en charge des ressources humaines, un·e membre de la direction ou l'employeur·e directement (ou par l'intermédiaire de le·la référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes).

Cette analyse préliminaire consiste en 3 étapes distinctes :

1. Accuser réception du signalement. Un modèle de courrier à cet effet est disponible en annexe de ce dossier.

2. Procéder à un premier échange avec l'auteur·rice du signalement, pour recueillir des précisions sur les faits. Si cette personne n'est pas le·la victime, il est utile d'effectuer également un entretien préalable avec ce·tte dernier·ère. *Attention : si les faits décrits peuvent avoir un caractère traumatique, il est important de ne pas les faire répéter à la victime présumée un nombre trop important de fois, ce qui pourrait rendre le processus d'autant plus traumatique.*

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

3. Effectuer une première analyse des faits.

a. **S'il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive d'une situation de VHSS** : Il est recommandé d'informer l'auteur·rice du signalement de la non-enquête qui suit. Par ailleurs, un échange approfondi avec le·la salarié·e est recommandé afin d'établir un potentiel mal-être ou dysfonctionnement au sein de l'entreprise qui aurait pu mener à ce signalement.

b. **S'il apparaît que la situation pourrait être constitutive d'une situation de VHSS** : Il est recommandé de lancer une enquête interne pour établir la réalité des faits. Les modalités de l'enquête devraient être décrites à la victime présumée, ainsi qu'à la personne ayant effectué le signalement si ces personnes sont différentes. En particulier, le principe de discrétion de l'enquête, et la confidentialité des informations dévoilées au cours de celle-ci, peuvent être rappelés.

Dans chaque cas, il est recommandé, dans cette phase préliminaire, d'être complètement transparent·e auprès de la personne ayant réalisé le signalement de la suite des mesures prises, ou non. Ses droits peuvent aussi être rappelés à la victime présumée.

Mener une enquête interne en cas de suspicion de VHSS

Mener une enquête est **obligatoire si l'employeur·e est saisi·e par un·e membre de la délégation du personnel au comité social et économique** [art. L2312-59 du Code du Travail]. Autrement, l'enquête n'est pas obligatoire mais fortement encouragée. La réactivité de l'employeur·e à la mener peut être prise en compte par le·la juge pour écarter sa responsabilité dans le cadre de mesures judiciaires, ou au contraire pour l'aggraver.

Afin de mener une enquête interne correctement, il convient de respecter ces principes généraux :

- **Discrétion et confidentialité** : Il est important de ne pas communiquer sur les trouvailles de l'enquête avant sa finalisation. Toute information donnée au cours des entretiens devrait rester privée et confidentielle, et les personnes en charge de l'enquête sont tenus au secret des informations données au cours de celle-ci. Le but est de maintenir la dignité et la réputation des personnes concernées.
- **Impartialité et équité** : Toutes les personnes écoutées doivent être traitées équitablement. Ainsi, les personnes concernées doivent par exemple toutes être autorisées à présenter des témoins et à partager leur version des faits, qu'elles soient victimes ou coupables présumées.

Le non-respect de ces principes peut donner lieu à des sanctions par le·la juge. Les étapes d'une enquête disciplinaire sont détaillées ci-dessous. La procédure d'enquête interne n'est pas définie par le code du travail, il convient donc d'adapter ce guide aux conditions spécifiques de vos entreprises.

Référent·e nommé·e par l'employeur·e :

Il est recommandé de nommer conjointement un·e représentant·e de la direction, et un·e représentant·e du personnel. Le·la représentant·e du personnel peut aussi bien être le·la membre du Conseil Social et Économique ayant ce titre, qu'un·e salarié·e choisi·e sur la base du volontariat.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

De plus, il est important de choisir des personnes qui ne remettront pas en cause l'impartialité de l'enquête interne, et choisir quelqu'un travaillant le moins possible avec les personnes concernées, d'éviter autant que possibles un·e supérieur·e hiérarchique ou collègue direct·e.

Si ces conditions ne peuvent pas être réunies et que l'impartialité de l'enquête est mise en cause, **il est possible de diligenter un·e intervenant·e externe à l'entreprise, comme un·e avocat·e.**

Faire un plan prévisionnel de l'enquête et choisir les personnes à auditionner

Il convient de mener une réunion préparatoire à l'enquête interne avec toutes les personnes en étant chargées.

Une étape cruciale est de choisir les personnes à auditionner – cette liste étant bien sûr susceptible d'évoluer au fur et à mesure de l'enquête si de nouveaux éléments sont présentés aux enquêteur·rice·s internes. Une liste préliminaire est la suivante :

- La victime présumée,
- La personne à l'origine du signalement,
- La personne mise en cause,
- Les témoins,
- Les responsables hiérarchiques direct·e·s de la victime présumée et de la personne mise en cause,
- Toute personne demandant à être auditionnée,
- Toute personne dont l'audition est souhaitée par la victime présumée,
- Toute personne dont l'audition est souhaitée par la personne mise en cause.

De plus, si leurs connaissances du lieu et de l'ambiance de travail sont jugées pertinentes et susceptibles d'apporter de nouveaux éléments à l'enquête, les représentant·e·s du personnel et le·la médecin du travail peuvent être auditionné·e·s dans le cadre de l'enquête interne.

Dans le secteur du spectacle vivant, au vu du nombre important de contrats de courte durée, il est tout à fait possible qu'une personne qui pourrait être interrogée dans le cadre de l'enquête interne ne soit plus sous contrat avec votre entreprise. Dans ces cas-là, les personnes sont tout de même invitées par écrit à être entendues dans le cadre de l'enquête interne.

Lors de la planification de l'enquête interne, il est bon de prendre en compte un délai raisonnable (3 jours par exemple) pour prévenir les personnes en amont de leur audition. L'écrit communiqué à la personne pour la convoquer précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne.

Il est hautement recommandé de mener des entretiens individuels (en évitant notamment toute confrontation entre victime présumé·e et coupable présumé·e), en présentiel et non en visio si la situation le permet.

Mener les entretiens avec les personnes concernées

Un exemple de guide d'entretiens est disponible **en annexe** de ce dossier. Il convient de mener les entretiens différemment selon que la personne concernée est une victime présumée, une personne mise en cause ou un·e témoin.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Chaque entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu détaillé, daté, et signé par l'ensemble des participant·e·s. En cas de refus de signature de la part des personnes reçues en entretien, il convient de faire attester le refus de signature ainsi que la bonne tenue de l'entretien par les personnes présentes (un exemple de ce constat de non-signature peut être trouvé en annexe de ce dossier).

Dans la plupart des cas, un entretien en présentiel étant préférable, les frais engagés par les salarié·e·s et ancien·ne·s salarié·e·s pour donner suite à l'invitation de sont remboursés par l'employeur·e, conformément à la CCNEAC.

Délibérer et rédiger le rapport de l'enquête interne

Le rapport de l'enquête doit rassembler l'ensemble des compte rendus des entretiens, et surtout **les conclusions de l'enquête interne** : les faits de harcèlement ou d'agissements sexistes sont-ils ou non caractérisés ?

Il convient de faire signer ce compte-rendu par tou·te·s les enquêteur·rice·s, et de le transmettre immédiatement à l'employeur·e ou à son·sa représentant·e (par exemple la personne chargée des ressources humaines) afin de mettre en œuvre les procédures qui s'imposent suite au constat partagé, notamment les procédures disciplinaires.

Assurer la sécurité de tou·te·s pendant l'enquête interne

Il est possible de mettre en place des mesures transitoires pour s'assurer des bonnes conditions de travail de chacun·e·s au cours de l'enquête interne, et sa bonne tenue impartiale. Notamment, il peut être donné comme consignes aux personnes impliquées de ne pas rentrer en contact les un·e·s avec les autres.

De plus, les personnes impliquées peuvent être séparées au jour le jour, à travers une réaffectation temporaire de l'une des deux personnes avec l'accord de la victime présumée, ou encore des aménagements du travail, comme des mesures de télétravail, des horaires décalés, etc.

Dans le cas d'une réaffectation impossible au vu de la nature du travail de l'entreprise (personnels artistiques essentiels à la tenue d'une représentation par exemple), des mesures d'éloignement et de baisse de contact entre les deux personnes peuvent être envisagées, par exemple à travers leur séparation dans les zones de repos.

Enfin, il est possible de prononcer une mise à pied conservatoire, qui permet de suspendre temporairement l'activité de la personne mise en cause dans l'entreprise. C'est une mesure qui entraîne la suspension du contrat de travail le temps de décider des suites de l'enquête disciplinaire. Cette mesure ne doit être effective que pendant le temps de l'enquête interne, et être suivie au plus vite par les sanctions disciplinaires. Si la personne mise en cause est définitivement mise à pied à la suite de l'enquête, aucun salaire ne lui sera versé, en revanche, la personne mise en cause percevra sa rémunération si les suites de l'enquête permettent sa réintégration dans l'entreprise. Pour rappel, le principe non bis in idem indique qu'une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives : il est donc crucial que la sanction décidée à la suite de l'enquête interne soit appliquée au plus vite une fois l'enquête terminée afin de mettre fin à la mise à pied conservatoire.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Procédures disciplinaires et suites d'une enquête interne

Si, à l'issue de l'enquête interne, une personne est considérée coupable de VHSS, il est de la responsabilité de l'employeur·e d'appliquer les sanctions appropriées.

Quand appliquer les sanctions ?

Si, à l'issue de l'enquête interne, une personne est considérée coupable de VHSS, il est de la Selon le code du travail, *« aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »* **[art. L.1332-4 du code du travail]**.

Ce délai de 2 mois commence donc à compter de la connaissance exacte de la réalité par l'employeur·e, c'est-à-dire, selon les interprétations des juges, à compter du moment où l'employeur·e est informé·e des faits ou à compter du moment où les conclusions de l'enquête sont rendues, selon les éléments communiqués préalablement. Il est donc crucial d'agir rapidement.

Quelles sanctions appliquer ?

Il n'existe pas de liste légale de sanctions pouvant être prononcées par l'employeur·e, ni de sanction spécifique à appliquer selon les fautes commises. Cependant, en pratique, une sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. Dans le cadre de harcèlement sexuel, d'une agression sexuelle et a fortiori d'un viol, **le licenciement pour faute grave** est considéré comme une sanction appropriée par les juges. Ce genre de licenciement entraîne le départ immédiat de l'entreprise (non-exécution du préavis, absence d'indemnité de licenciement et d'indemnité de préavis), et est justifié lorsque la santé et la sécurité d'un·e ou plusieurs salarié·e·s est menacée par le maintien du·de la salarié·e auteur·rice des faits dans l'entreprise.

D'autres mesures existent et sont à envisager selon la gravité des faits, telles que les mises à pied, les avertissements, les rappels à l'ordre, etc.

En l'absence de sanction

Dans deux cas de figure, l'employeur·e n'applique pas de sanction à l'issue d'une enquête interne. Des actions sont malgré tout à envisager au sein de l'entreprise :

- **Si les faits de VHSS ne sont pas caractérisés :** Il revient alors à l'employeur·e de comprendre comment l'ambiance de travail a pu contribuer à des signalements, bien que les faits ne soient pas caractérisés. Les relations au sein de l'équipe sont en effet probablement mauvaises et un travail de team-building, ou de changement des habitudes de travail, est peut-être à envisager.
- **Si la personne mise en cause n'est plus salariée par l'entreprise au moment de la fin de l'enquête :** Si une personne mise en cause est trouvée coupable de VHSS à l'issue de l'enquête interne, mais n'est plus sous contrat au moment de la conclusion de l'enquête interne, l'employeur·e n'est plus en mesure d'appliquer des sanctions disciplinaires. Cependant, les résultats de l'enquête ont pour objet de renforcer la prévention et la sécurité au sein de l'entreprise, notamment pour identifier les risques plus précisément, pour les supprimer ou au moins les éviter et les réduire. Une instruction de ces sujets est donc de mise.

Une fiche récapitulative jointe en annexe reprend synthétiquement les différentes étapes de la procédure de signalement et de traitement de faits pouvant relever des VHSS.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Les situations impliquant des personnes externes à l'entreprise

Des mesures particulières sont à prévoir dans les situations de coactivité, très courantes dans le secteur du spectacle vivant.

Lorsque qu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale, les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales. Voici un exemple de clause à inclure dans un contrat de coactivité :

Conformément aux dispositions du code du travail en matière de « coordination de la prévention », les règles applicables en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes sont celles du lieu de travail et lorsque le responsable du lieu du spectacle est informé d'un comportement, d'un salarié d'une autre entreprise ou d'un agent public, qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il alerte l'employeur du salarié ou de l'agent public mis en cause dans les meilleurs délais. Les employeurs devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

- Lorsque des situations justifiant de l'ouverture d'une enquête interne impliquent **des salarié·e·s de deux entreprises différentes** dans le cadre d'une coactivité, les employeur·e·s doivent agir de manière conjointe pour mener ladite enquête interne. Chaque salarié·e ayant vocation à être entendu·e dans le cadre de cette enquête (témoin, victime présumée, coupable présumé·e, etc.) devrait être entendu·e par son employeur·e.
- Lorsque des situations qui pourraient justifier de l'ouverture d'une enquête interne impliquent **des personnes non-salariées** (par exemple : des membres du public, des indépendant·e·s comme des metteur·se·s en scène, des bénévoles…), les mesures à prendre sont à identifier au cas par cas. Cependant, chaque fois, c'est le règlement intérieur du lieu, s'il existe, qui est à appliquer. Ainsi, il est possible de faire sortir un·e membre du public d'un lieu de représentation si son comportement constitue un acte de VHSS. De plus, pour rappel, il est du devoir de l'employeur·e de prévenir et de punir tous les faits de VHSS dans son entreprise, et de garantir la sécurité de ses salarié·e·s dans l'exercice de leur activité.

Accompagner la victime pénalement

Dans tous les cas, vous pouvez référer toute personne victime ou témoin de VHSS aux autres sections de ce dossier pour les informer de leurs droits dans le cadre de leurs démarches. De plus, conformément à la CCNEAC, et notamment lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête interne, il est de la responsabilité de l'employeur·e de transmettre aux victimes présumées et aux témoins toutes les coordonnées des structures pouvant les accompagner (cellule d'écoute, dépôt de plainte…).

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Dans certains cas, il est de votre responsabilité pénale de rapporter les faits de VHSS aux forces de l'ordre :

> **[434-1 du code pénal]** *Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*
>
> *Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :*
> *1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et soeurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ;*
> *2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.*
>
> *Sont également exceptées des dispositions du premier alinéa les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13.*

Dans le cadre de l'article ci-dessus, l'obligation d'informer les autorités judiciaires ne s'applique que dans le cadre du viol, puisque les autres faits de VHSS ne sont pas des crimes. De plus :

> **[434-3 du code pénal]** *Le fait, pour quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ou de continuer à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*
>
> *Lorsque le défaut d'information concerne une infraction mentionnée au premier alinéa commise sur un mineur de quinze ans, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.*

Enfin, l'obligation de signaler des délits ou des crimes s'applique aux fonctionnaires des structures publiques :

> **[art. 40 de la procédure pénale]** *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.*

Si la victime n'est pas légalement considérée comme une personne n'étant pas en mesure de se protéger, vous ne pouvez pas porter plainte à sa place. Cependant, **vous pouvez déposer une main courante** auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l'ordre. Dans la plupart des cas, une main courante n'engage aucune poursuite judiciaire.

La main courante peut notamment être utile en vue d'une procédure judiciaire ultérieure, puisque les éléments consignés lors de son dépôt pourront être utilisés dans cette procédure judiciaire : cette procédure est particulièrement utile pour signaler des faits qui pourraient s'apparenter à du harcèlement s'ils sont répétés ultérieurement. Des agissements sexistes peuvent par exemple être signalés aux forces de l'ordre.

L'auteur·rice des faits n'aura pas connaissance de votre main courante et ne sera pas convoqué·e.

Attention : si les faits rapportés aux forces de l'ordre à travers une main courante constituent un crime ou un délit (harcèlement, viol), la police peut immédiatement engager des poursuites judiciaires en effectuant une saisine du procureur de la république, bien que personne n'ait formellement déposé plainte. Il est donc important de ne poursuivre cette démarche que si la victime ne s'y est pas opposé de manière formelle (par écrit ou par oral consigné par écrit par l'employeur·e avec contre-signature de la victime).

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR·E

Modèles

Courrier d'accusé de réception d'un signalement

Engagement de confidentialité

Guides d'entretiens d'enquête

Constat de non-signature

STOP AUX VIOLENCES SEXUELLES ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

cf. Titre XVIII de la CCNEAC (convention collective des entreprises artistiques et culturelles) relatif à la Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Que sont le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ?

Harcèlement

> **Code du travail [art. L1152-1]** *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 professionnel.*
>
> **Code pénal [art. 222-33]**
> *I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*
> *L'infraction est également constituée :*
> *1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
> *2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*
> *II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

Violences sexistes et sexuelles

> **Code du travail [art. L1152-2]** *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*
>
> **Code pénal [art. 222-22]** *Constitue une agression sexuelle, toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.*

De quelles peines sont assorties ces infractions ?

L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et l'infraction de non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales.

Tout manquement à ces règles au sein du lieu de travail peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

> **Code du travail [L1153-6]** *Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.*
>
> **Code pénal [art. 222-33, suite]**
> *III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*
> *Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :*
> *1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
> *2° Sur un mineur de quinze ans ;*
> *3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*
> *4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*
> *5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*
> *6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*
> *7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;*
> *8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.*

STOP AUX VIOLENCES SEXUELLES ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

cf. Titre XVIII de la CCNEAC (convention collective des entreprises artistiques et culturelles) relatif à la Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

SI VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN DE VHSS, VOUS POUVEZ CONTACTER :	
Cellule d'écoute dans le spectacle vivant et enregistré	violences-sexuelles-culture@audiens.org 01 87 20 30 90
Coordonnées de la personne référente	
Délégués du CSE	
Délégués syndicaux	
Médecine du travail : Thalie Santé (ex-CMB)	01 49 27 60 00
Inspection du travail	
Défenseur des droits	09 69 39 00 00

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DE FAITS POUVANT RELEVER DES VIOLENCES ET DU HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Schéma simplifié de la procédure

La procédure détaillée

La procédure ci-après décrit :

- les modalités de réception d'une alerte,
- les mesures à prendre pour mettre un terme aux agissements inappropriés,
- la procédure d'enquête avec les conséquences à en tirer pour chaque conclusion possible

Elle comprend 5 étapes :

Recevoir le signalement

EN CAS DE SIGNALEMENT PAR :	
Une personne qui s'estime victime un·e témoin ou un·e confident·e	**Le représentant·e du personnel**
Signalement peut intervenir sous forme écrite ou orale	Mettre en œuvre sans délai une enquête conjointe (Cf. étape 3)
Auprès de xxx (nom, prénom, fonction), responsable des ressources humaines, qui en accuse réception par courrier et confirme qu'il a bien été pris en compte.	
Organisation d'un premier entretien avec l'auteur.trice du signalement afin d'obtenir des précisions sur les faits signalés	
Rédaction d'un compte rendu et validation de celui-ci par la ou les personnes entendues	

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DE FAITS POUVANT RELEVER DES VIOLENCES ET DU HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Procéder à une première analyse des faits signalés

LES ÉLÉMENTS APPORTÉS :		
Pourraient relever du harcèlement sexuel ou de violences sexuelles	**Pourraient constituer d'autres comportements inappropriés**	**Tendent manifestement à écarter la caractérisation d'un harcèlement sexuel ou de comportements inappropriés**
Organisation d'une enquête interne (Cf. étape 3)	Organisation d'entretiens avec l'auteur.trice présumé·e des faits et les éventuels témoins	Information de l'auteur.trice du signalement des suites données à son alerte
Instauration de mesures conservatoires pour mettre fin à la situation	<u>Comportement inapproprié caractérisé :</u> Rappel à l'ordre ou sanction de l'auteur.trice des faits <u>Pas de comportement inapproprié :</u> Information de l'auteur.trice du signalement des suites données à son alerte	
Information de l'auteur.trice du signalement des suites données		

Procéder à une première analyse des faits signalés

La commission d'enquête est composée :

- de _____ (*fonction de la personne référente pour la direction*),
- du ou de la référente harcèlement du CSE (*lorsqu'il existe*),
- du ou de la référente harcèlement de l'entreprise (*le cas échéant*).

Les principales étapes pour réaliser l'enquête sont les suivantes :

- Mettre en commun les éléments connus
- Partager les objectifs et les principes de l'enquête
- Établir un guide d'entretien et un cadre d'entretien
- Définir le calendrier de l'enquête
- Lister les personnes à auditionner
- Déterminer le lieu des auditions (garantissant la confidentialité)

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DE FAITS POUVANT RELEVER DES VIOLENCES ET DU HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

- Associer d'éventuels intervenants extérieurs (médecine du travail, par exemple)
- Identifier les personnes qui vont mener chacune des auditions et le cas échéant, prévoir les modalités de mise en commun des informations recueillies
- Déterminer les modalités de recueil des témoignages et d'établissement des comptes rendus
- Réaliser les auditions nécessaires

Rédiger un rapport d'enquête

Etablissement du rapport d'enquête signé de l'ensemble des personnes y ayant participé et concluant à la caractérisation ou non du harcèlement sexuel ou de violences sexuelles.

Les preuves et comptes rendus des auditions y sont annexés.

Donner des suites aux conclusions de l'enquête

SI LE HARCÈLEMENT SEXUEL OU LES VIOLENCES SEXUELLES	
Sont caractérisés	**Ne sont pas caractérisés**
Engagement de la procédure disciplinaire en vue d'une sanction de l'auteur.trice des faits pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de viol, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.	Mais que le rapport d'enquête conclut à un comportement inapproprié de l'auteur.trice des faits, un rappel à l'ordre ou une sanction proportionnée à la faute commise est envisageable dans le respect de la procédure disciplinaire. La personne ayant dénoncé des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou d'agissement sexiste ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part. Il convient de : - rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion ; - accompagner la poursuite des relations de travail en organisant par exemple, des temps d'échange individuels et collectifs.

SI VOUS ÊTES ACCUSÉ·E DE VIOLENCES ET/OU DE HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Comprendre ce qui vous est reproché

La fiche « 01- Définitions » de ce dossier est consacrée aux définitions des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) – vous pouvez vous y référer pour comprendre la teneur des accusations faites contre vous.

La procédure au sein de l'entreprise

Si des faits de VHSS sont rapportés à un·e employeur·e, il est de la responsabilité de l'entreprise de mener une enquête interne pour comprendre les faits. Cette enquête interne est notamment constituée d'entretiens avec les parties prenantes, et sera l'objet d'un rapport d'enquête qui sera remis à l'employeur·e pour décider de sanctions éventuelles. En tant que personne mise en cause, vous serez au cœur de cette procédure.

Prévention

Pendant l'entretien

Conformément à la CCNEAC, si vous êtes convoqué·e à un entretien « en présentiel » et non en visio, les frais que vous engagez pour vous rendre sur le lieu de l'entretien seront remboursés par votre employeur·e. Il revient à l'employeur·e de vous prévenir dans un délai raisonnable que vous êtes convoqué·e à un entretien.

Vous pouvez demander à votre employeur·e d'auditionner toute personne que vous souhaitez voir témoigner. Dans le cadre de son devoir d'impartialité, l'employeur·e devra honorer cette demande. Peuvent être notamment auditionné·e·s : le·la médecin du travail, les représentant·e·s du personnel, des collègues de travail…

De la même manière, lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s'engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l'impartialité de tous les entretiens.

A l'issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l'exactitude. Si vous refusez de signer le compte-rendu de l'entretien, il convient pour les personnes chargées de l'enquête de faire attester le refus de signature ainsi que la bonne tenue de l'entretien par les personnes présentes.

Enfin, vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité devrait être signé par toutes les personnes présentes à l'entretien. Cet engagement est notamment important afin de garantir la réputation de toutes les personnes impliquées, et notamment la vôtre, avant la décision disciplinaire. Un exemple d'un tel engagement peut être trouvé en annexe de ce dossier.

Pour votre cadre de travail

Des ajustements à votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir la sécurité de tou·te·s.

SI VOUS ÊTES ACCUSÉ·E DE VIOLENCES ET/OU DE HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Pour rappel, des mesures de mise à pied conservatoire peuvent être prises à votre encontre si vous êtes accusé·e de faits graves. La mise à pied conservatoire est une mesure d'urgence permettant d'éloigner un·e salarié·e de l'entreprise : ce n'est pas une mesure disciplinaire et ne saurait être considérée comme une sanction. En pratique, votre employeur·e doit respecter le principe selon lequel un fait fautif ne peut être soumis à plusieurs sanctions : cette mise à pied conservatoire devra prendre fin au plus vite après la décision des sanctions disciplinaires à votre égard.

Si la sanction disciplinaire décidée est votre licenciement, votre mise à pied ne sera pas rémunérée. Si vous êtes réintégré·e à l'entreprise, il conviendra de vous rémunérer pour cette période hors de l'entreprise.

Si l'enquête interne révèle que les faits de VHSS qui vous sont reprochés ne sont pas avérés, il revient aussi à l'employeur·e de comprendre ce qui a pu mener à des relations aussi difficiles au sein de son entreprise.

Les sanctions pouvant être prises à votre encontre

Temporalité des sanctions

Selon le code du travail, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. » **[art. L.1332-4].**

Ce délai de deux mois commence à compter de la connaissance exacte de la réalité par l'employeur·e, c'est-à-dire, selon les interprétations des juges, à compter du moment où l'employeur·e est informé·e des faits ou à compter du moment où les conclusions de l'enquête sont rendues, selon les éléments communiqués préalablement.

Les sanctions appliquées

Il n'existe pas de liste légale de sanctions pouvant être prononcées par l'employeur·e, ni de sanction spécifique à appliquer selon les fautes commises. Cependant, en pratique, une sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. Dans le cadre de harcèlement sexuel, d'une agression sexuelle et a fortiori d'un viol, **le licenciement pour faute grave** est considéré comme une sanction appropriée par les juges. Ce genre de licenciement entraîne le départ immédiat de l'entreprise (non-exécution du préavis, absence d'indemnité de licenciement et d'indemnité de préavis).

D'autres mesures existent et peuvent être envisagées selon la gravité des faits, telles que les mises à pied, les avertissements, les rappels à l'ordre, etc.

SI VOUS ÊTES ACCUSÉ·E DE VIOLENCES ET/OU DE HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

En cas de litige

Le tribunal des Prud'hommes

Si votre employeur·e décide de vous sanctionner à la suite de l'enquête interne et que vous estimez que cette que la mesure prise à votre encontre est injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute reprochée, plusieurs options s'offrent à vous. Vous pouvez contester une sanction à travers tout d'abord une lettre de contestation adressée à votre employeur·e.

En cas de refus de changement de sanction suite à cette lettre, **vous pouvez également saisir le Conseil des prud'hommes**. Vous pouvez par exemple saisir les prud'hommes si vous avez été sanctionné·e suite à une enquête disciplinaire partiale.

L'annuaire des Prud'hommes se trouve ici et vous permet de trouver le tribunal des Prud'hommes compétent à votre saisine. Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du·de la salarié·e.

Vous trouverez également en annexe le modèle CERFA de saisine des Prud'hommes ainsi que la consigne officielle liée à ce modèle.

Si la saisie du Conseil des Prud'hommes porte sur un litige entre le·la salarié·e et l'employeur·e intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail, vous pouvez saisir les Prud'hommes dans **un délai de 12 mois**.

Le délai fixé au·à la demandeur·se pour saisir les Prud'hommes est de **3 ans dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes dues**, notamment en cas de salaire non versé (par exemple pendant une période de mise à pied conservatoire non rémunérée abusivement).

Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Le bureau de conciliation est une formation du conseil des prud'hommes qui a pour **mission de trouver un arrangement à l'amiable** dès lors que le conseil a fait l'objet d'une saisine par l'une des deux parties. Sont présent·e·s au bureau de conciliation un·e représentant·e de l'employeur·e et un·e représentant·e du·de la salarié·e. Les modalités concernant ces représentant·e·s est à trouver plus bas dans ce dossier. Le BCO peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Cette phase de conciliation est en principe obligatoire, et le défaut d'accord entraîne la poursuite de la procédure devant la chambre de jugement. Toutefois, l'affaire est directement portée vers le bureau de jugement sans passer par le BCO en cas de demande de requalification en CDI, ou en cas de demande de qualification de rupture du contrat de travail à l'initative du·de la salarié·e en raison de faits reprochés à l'employeur·e.

SI VOUS ÊTES ACCUSÉ·E DE VIOLENCES ET/OU DE HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

A noter que, quel que soit le stade de la procédure, le BCO ou le bureau de jugement peut :

- Après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un·e médiateur·rice afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose. Cette médiation judiciaire ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois pour la même durée **[articles 131-1 à 131-15 du code de procédure civile]**.
- Enjoindre les parties à rencontrer un médiateur·rice qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure.

Si la conciliation échoue, le bureau peut :

- Éventuellement décider d'orienter l'affaire vers une formation restreinte du bureau de jugement, si le litige concerne un licenciement ou une demande de résiliation du contrat de travail,
- Dans les autres cas, il renvoie l'employeur·e et le·la salarié·e vers **le bureau de jugement** dans sa formation habituelle (avec 2 conseillers·ères prud'hommes employeur·e·s et 2 conseillers·ères salarié·e·s). Lorsque l'affaire le justifie ou si les parties en font la demande, le BCO peut toutefois décider que ce bureau sera présidé par un·e juge professionnel·le.

Se faire représenter

> **[L1453-1 A]** *Par dérogation au premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter devant le conseil de prud'hommes, outre par un avocat, par :*
> *1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;*
> *2° Les défenseurs syndicaux ;*
> *3° Leur conjoint, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin.*
>
> *L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.*
>
> *Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.*

Vous trouverez en annexe un modèle de pouvoir à transmettre à vos représentant·e·s, qui devra être présenté au BCO et/ou bureau de jugement.

Les poursuites pénales

Les VHSS sont inscrites au code pénal. Il est donc possible que vous soyez l'objet de poursuites en justice si la victime présumée porte plainte :

En cas de harcèlement, il est possible de porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos…) de harcèlement. La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.

En cas de viol, il est possible de porter plainte dans un délai de 20 ans à compter de la date des faits, si la victime avait plus de 18 ans au moment des faits. Ce délai s'étend à 38 ans si la victime était mineure au moment des faits.

SI VOUS ÊTES ACCUSÉ·E DE VIOLENCES ET/OU DE HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Il est possible que des poursuites pénales soient engagées même si la victime présumée n'a pas porté plainte. Il est en effet possible pour la victime présumée ou des personnes tierces de déposer **des mains courantes** auprès des forces de l'ordre. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l'ordre. Vous ne serez pas convoqué·e au commissariat ou notifié·e si vous êtes l'objet d'une main courante.

Par ailleurs, si les faits rapportés dans le cadre d'une main courante constituent un crime ou un délit (harcèlement, viol), la police peut immédiatement engager des poursuites judiciaires en effectuant une saisine du procureur de la république.

Enfin, des mains courantes (déposées par la victime présumée ou par des personnes tierces) peuvent par exemple venir en appui à un dossier de harcèlement sexuel.

Trouver un·e avocat·e

Afin d'obtenir l'accompagnement d'un·e avocat·e, vous pouvez vous référez à l'annuaire des avocat·e·s de France sur ce lien : https://www.cnb.avocat.fr/annuaire-des-avocats-de-france.

Modèles

Engagement de confidentialité

Constat de non-signature

Lettre de contestation d'une sanction disciplinaire

Modèle de pouvoir pour saisine des Prud'hommes