

# COMMENT RÉAGIR FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL ?



Avec le soutien  
En partenariat



malakoff  
humanis

ASSURANCE - RETRAITE - SANTE

afmd

ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

KLÉSIA  
MÈTRES DU  
COMMERCE Pro

Loin d'être un environnement policé, où règne le contrôle de soi et des pulsions sexuelles, le monde du travail constitue un environnement où près d'une femme sur trois (32%) rapporte avoir déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au sens juridique du terme.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi que le rappel clair et précis du rôle de l'employeur.

## I. La définition légale du harcèlement sexuel : article L1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

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

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Repréhensible sur le terrain du droit du travail, le harcèlement sexuel constitue également un délit pénal (article 222-33 du code pénal)

## II. Identifier les types de harcèlement sexuel

La loi distingue deux types de comportements constitutifs de harcèlement sexuel :

### 1. Le harcèlement sexuel assimilé :

Il consiste en une pression grave exercée par son auteur dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Il se matérialise par un abus d'autorité à l'appui de menaces sur les conditions de travail, de chantage à la promotion, au licenciement dans le but d'obtenir des actes sexuels.

Il doit s'agir d'une pression grave, même non répétée : un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel. Peu importe que l'auteur ait réellement ou non l'intention d'obtenir un acte sexuel, même s'il s'agit d'un jeu ou de manœuvres pour pousser la victime à la démission.

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

### 2. Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés :

Cette seconde catégorie de harcèlement sexuel regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Il se caractérise par :

- Des propos ou des comportements répétés (c'est à dire plus d'une fois), peu importe l'intervalle entre les deux agissements.
- Des propos ou des comportements subis et non désirés par la victime : le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

Cependant, la loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

- Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant : propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste (« tu m'excites », « une si jolie fille comme vous »...) ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.
- Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante : remarques sur le physique ou la tenue («

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

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

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

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

### III. Identifier un agissement sexiste :

Notion introduite par la loi en 2015, elle vise à combattre le sexisme ordinaire au sein des entreprises :

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

Illustrations :

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

- Les interpellations familières = s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- La fausse séduction = faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure ;
- Le sexisme bienveillant = valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie... ;
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

#### **Mais alors, on ne peut plus draguer ?**

*La différence entre la séduction ou la drague et le harcèlement réside dans le consentement. Dans un rapport de séduction, on cherche à plaire, ce qui induit d'être attentif au ressenti de la personne que l'on souhaite séduire. Les individus en cause se situent sur un rapport d'égalité. Si la personne se sent mal à l'aise, c'est que la relation est inégalitaire. L'harceleur se place dans un rapport de pouvoir, de domination.*

### IV. Les obligations de l'employeur face à un cas d'harcèlement sexuel

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

Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, **l'employeur est soumis à une double obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.**

Ainsi, sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil, l'employeur doit :

- prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il est informé de tels faits.

**ET**

- adopter toutes les mesures de prévention préalable au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité.

**Autrement dit, le fait de mettre fin au harcèlement sexuel d'un salarié ne suffit pas à dégager l'employeur de sa responsabilité, s'il n'a pas agi en amont, au travers d'une politique de prévention.**

En cas de manquement constaté par le juge, un employeur peut se voir condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime (notamment indemnité pour préjudice moral, indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie).

En outre, les obligations de l'employeur d'action et de prévention étant distinctes, la méconnaissance de chacune d'elles peut donner droit à des réparations spécifiques lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts. Il appartient cependant au salarié, dans ce cas, de démontrer le caractère distinct des deux préjudices.

La responsabilité de l'employeur peut également donner lieu à une rupture du contrat de travail à ses torts et indemnisée comme telle : prise d'acte de la rupture ou résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ayant les effets d'un licenciement nul.

## V. Prévenir le risque de harcèlement sexuel :

Cette obligation, qui pèse sur tout employeur, comporte deux axes :

### 1. Obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel :

#### a. Informer sur la thématique du harcèlement sexuel :

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

L'information porte :

- Sur les dispositions du code pénal en matière de harcèlement sexuel (article 222-33) ;
- Les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail, l'inspection du travail, le Défenseur des droits ;
- Les coordonnées du référent\* « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L. 1153-5-1 du code du travail) ; Les coordonnées du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le comité social et économique parmi ses membres.

*\* Le référent en matière de harcèlement sexuel : il doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés (article L. 1153-5-1 du code du travail). Il est chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »*

Cette information peut prendre la forme d'un affichage ou de tout autre moyen (ex. : intranet de l'entreprise, notes d'information) dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (article L. 1153-5 du code du travail).

*Le département social du GNI propose des modèles d'affichages, incluant les obligations d'information en matière de harcèlement sexuel.*

Par ailleurs, le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

#### b. Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel

Les entreprises ont l'obligation de prévoir une procédure à suivre lorsqu'un cas survient.

Cette procédure peut notamment prendre la forme d'une charte de référence, comme le suggère l'ANI du 26 mars 2010.

L'ANI ne fixe pas de contenu obligatoire mais propose des pistes et recommandations. Une fois la procédure élaborée, il convient de la faire connaître auprès de l'ensemble des salariés.

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

Outre les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel, l'employeur supporte une **obligation générale de sécurité** qui lui impose de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail).

A ce titre, il doit « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 » (article L. 4121-2 du code du travail).

a. Au préalable : évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste  
Dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, les risques de harcèlement sexuel mais également d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

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

- Existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?

- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité (jeunes, travailleurs, intérimaires, contrat court...) ?
- Les rapports sociaux dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ? (Les environnements très ou très peu hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire) ;
- Quelle est la fréquence et la nature des contacts avec le public ? (Les hôtes et hôtesses d'accueil sont, par exemple, confrontés à des risques plus importants) ;
- Quel est la composition des équipes ? (Un niveau de mixité trop faible, par exemple, peut générer un risque accru) ;
- Les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise ?
- Les modalités de signalement de ces situations dans l'entreprise (le cas échéant via la présentation de la procédure interne en place dans l'entreprise) ;
- Les personnes ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise (le service RH, les référents prévus aux articles L.1153-5-1 et L. 2314-1 du code du travail, l'inspection du travail, les services de santé au travail, le Défenseur des droits, les associations d'aide aux victimes...) ;
- Le régime juridique de protection à l'égard des témoins et victimes de harcèlement sexuel ;
- Les sanctions pénales passibles pour les auteurs de harcèlement sexuel.

L'évaluation des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste s'inscrit dans une démarche globale (chacun des paramètres pris isolément ne permettant pas d'évaluer le niveau de risque) et concertée.

Une évaluation pertinente du risque suppose qu'elle soit nourrie par des éléments de contexte et des points de vue croisés. Ainsi, les représentants du personnel, la-le médecin du travail, l'infirmière ou l'infirmier du travail, entre autres sont en mesure d'apporter des éléments permettant une meilleure évaluation de ce risque.

En outre, la constitution d'un groupe composé d'un panel représentatif de salariés peut être un moyen efficace d'interroger les pratiques en cours dans l'entreprise.

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

- b. La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

#### Sensibiliser les salariés :

Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit être en capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

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

- L'identification et la détection des situations concrètes de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;

#### Former les membres du Comité social et économique

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

#### Former le personnel encadrant

Le personnel encadrant joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : en relation directe avec ses équipes, il constitue un pivot tant pour relayer la politique de prévention de l'entreprise, que pour détecter, le cas échéant, les actes dont ses collaborateurs peuvent être les auteurs ou les victimes.

En pratique, le niveau de connaissance des managers à cette problématique s'avère souvent insuffisant. C'est pourquoi, la formation des managers à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est primordiale.

En outre, afin de maintenir un niveau de vigilance élevé sur ces questions, il est conseillé de former régulièrement le personnel encadrant à cette problématique.

Les services de santé au travail peuvent être associés en appui à la conception et à la réalisation de cette formation.

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

#### Négocier pour mieux agir

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

- D'accords spécifiques consacrés à cette question ;

- De dispositions particulières incluses dans des accords à objet plus large (Accord égalité professionnelle, Accord sur la qualité de vie au travail).

## VI. Réagir à une situation de harcèlement sexuel :

Aucun signalement de harcèlement sexuel ne doit être minimisé : **il doit être traité avec rapidité et efficacité en respectant un certain formalisme.**

Pour rappel, aucune sanction ne peut être prononcée plus de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits – article L.1332-4 du code du travail. D'où la nécessité de réagir rapidement.

Les éléments ci-dessous constituent une procédure type, adaptable aux spécificités de chaque entreprise.

### 1. Réception du signalement et première analyse de la situation

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

La personne en charge de cette première analyse peut être le responsable RH ou toute personne désignée parmi les membres de la direction ou l'employeur lui-même.

#### 1ère étape : Accuser réception du signalement auprès de son auteur

Même s'il ne s'agit pas d'une obligation légale, il est recommandé d'accuser réception du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement. L'accusé de réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

#### 2ème étape : Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

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

#### 3ème étape : Procéder à une première analyse des faits signalés

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

- **Soit il apparait clairement que la situation n'est constitutive ni d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste :**

Il est recommandé dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, qu'il ne sera pas procédé à une enquête approfondie et des raisons de ce choix.

Pour des fins de bonne administration de la preuve, une confirmation écrite est toutefois recommandée.

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

- **Soit il apparait clairement que la situation n'est pas constitutive d'un harcèlement sexuel mais d'un agissement sexiste :**

Dans ce cas, des entretiens complémentaires avec l'auteur présumé de l'agissement sexiste et les éventuels témoins sont de nature à établir la réalité des faits.

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

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

- **Soit la piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée :**

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

#### 4ème étape : Réaliser l'enquête

L'enquête doit être menée avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées.

Elle doit faire bénéficier à l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Quelles personnes auditionner ?

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

- La victime présumée ;
- La personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- La personne mise en cause ;
- Les témoins ;
- Les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;

- Toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

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

- Si vous êtes saisi par un membre du CSE dans le cadre de son devoir d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, vous êtes dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.
- Si, en revanche, vous êtes informé de la situation par un autre canal, vous n'êtes pas tenu légalement de procéder à une enquête. Vous y êtes néanmoins fortement encouragé. Votre réactivité à procéder à une enquête interne suite à un signalement, si elle n'est pas suffisante pour écarter votre responsabilité (vous devez également prouver avoir pris toutes les mesures de prévention préalables), fait néanmoins partie des éléments pris en compte par le juge. La réalisation d'une enquête interne peut permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre du salarié reconnu auteur d'un harcèlement sexuel.

**Le département social du GNI propose des modèles d'enquête.**

### **Comment organiser la poursuite des relations de travail au cours de l'enquête ?**

Informée de faits pouvant être constitutifs d'un harcèlement sexuel, l'entreprise est dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoins).

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers les services de la médecine du travail.

En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail afin de limiter au maximum les contacts entre les

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

En parallèle, des mesures transitoires peuvent s'envisager :

- Si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un des deux salariés peut être affecté le temps de l'enquête dans un autre service. Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement ;
- Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions ;
- Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il peut être procédé à sa mise à pied conservatoire le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire. Dans le second cas (mise à pied sans maintien du salaire), cela implique de disposer en amont de l'enquête d'éléments suffisamment probants à l'encontre du salarié mis en cause : en effet, si sa responsabilité est par la suite écartée, il pourra réclamer, devant le juge, le rappel des salaires couvrant la période de mise à pied et l'attribution de dommages et intérêts.

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

### 5ème étape : élaborer le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- L'ensemble des comptes-rendus des auditions ;
- Les conclusions de l'enquête sur la caractérisation ou non des faits de harcèlement sexuel

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

### 6ème étape : les suites de l'enquête

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

## 2. Le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel :

Le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel doit être sanctionné.

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

La sanction prononcée doit être proportionnée à la faute commise.

En pratique, en cas de contentieux, les juges valident le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur, dès lors que les faits fautifs sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel.

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

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

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

*Avoir suivi une collègue de travail sur le parking des salariés, dans le supermarché où elle fait ses courses et jusqu'à son domicile ; Se répandre de ses fantasmes à l'égard de cette même collègue ; Insatisfait de la réaction de sa collègue, tenir des propos dévalorisants à son endroit*

*Avoir choqué la pudeur de plusieurs collègues de sexe féminin et d'une stagiaire en leur tenant des propos ou leur adressant des messages électroniques inconvenants, en les invitant à regarder sur son ordinateur des films ou images à caractère pornographique et en ayant des gestes déplacés*

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

## 3. Le rapport conclut à l'absence de harcèlement sexuel :

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part.

Selon la jurisprudence, la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. »

*Ex : Les juges ont ainsi validé le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant « dénoncé de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable comptable ».*

D'une manière générale, il convient de rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants.

Il est recommandé d'accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, voire de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Là encore, manager de proximité, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail. Pour limiter ces risques et faciliter le retour à des relations de travail apaisées, des temps d'échange individuels et collectifs peuvent être organisés.

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

Pour aller plus loin :



[www.afmd.fr](http://www.afmd.fr)

**Contact GNI :**

Département Social et Département  
RSE

T : 01 42 96 60 75

[accueil@gni-hcr.fr](mailto:accueil@gni-hcr.fr)