



DE QUOI PARLE-T-ON ?

QUELS OUTILS POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

SOMMAIRE

- page **3** **QUELQUES DONNÉES** : les VSST dans le monde du travail
- page **5** **LES VSST**, de quoi parle-t-on ?
- page **9** Les **OBLIGATIONS** de l'employeur
- page **13** Le **RÔLE DU CSE** et **CELUI DU « RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL »**
- page **16** **RÉAGIR À UN SIGNALEMENT** auprès du référent cse ou de tout élu du cse
- page **20** Les **MOYENS D'ACTION** du CSE
- page **24** **à propos de DTR Conseil**



1 QUELQUES DONNÉES : LES VSST DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les violences sexistes et sexuelles sont très présentes dans le monde du travail et les dernières enquêtes ne montrent pas d'évolution à la baisse.

Ainsi, une femme sur trois déclare avoir été harcelée sexuellement sur son lieu de travail contre un homme sur treize¹.

Ces situations sont rarement signalées.

Parmi les personnes qui subissent ces situations, seule une femme sur dix en parle à un interlocuteur susceptible d'intervenir que ce soit un supérieur hiérarchique ou un représentant du personnel etc.

Concernant les agissements sexistes : trois femmes sur quatre déclarent être confrontées à des blagues sexistes au travail et deux femmes sur trois affirment avoir vécu un comportement sexiste en réunion. Près de 40 % disent avoir déjà été interpellées par un homme par un qualificatif sexiste (« *ma grande* », « *miss* »...). Alors qu'un homme sur deux pense que ces expressions sont bienveillantes, voire flatteuses.

Pour ne pas subir ces comportements, 57 % des femmes déclarent mettre en place des stratégies d'évitement (privilégier certaines tenues, esquiver certaines situations ou personnes) pour se protéger².

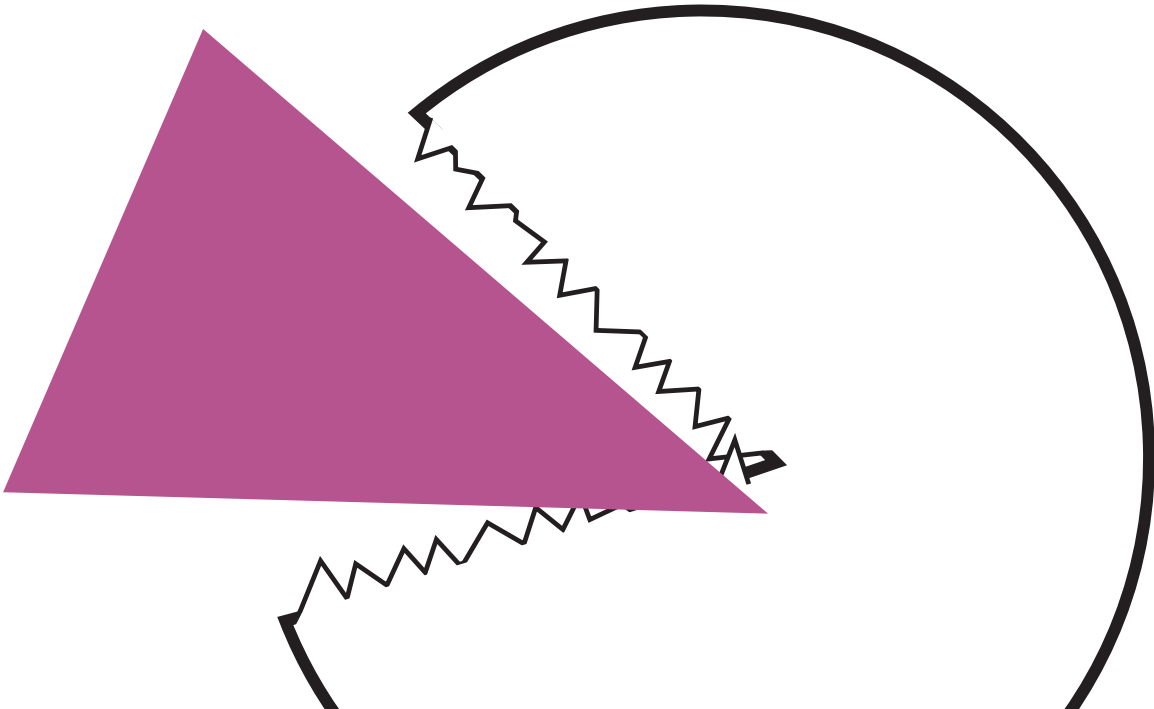
1
FEMME
SUR
3

DÉCLARE AVOIR
ÉTÉ HARCELÉE
SEXUELLEMENT
SUR SON LIEU
DE TRAVAIL

1. Enquête IFOP, Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, 2018.

2. Baromètre #StOpE sur le sexisme au travail, mai 2025.

LES VSST DE QUOI PARLE-T-ON?



Les violences sexistes et sexuelles au travail recouvrent plusieurs notions juridiques : les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Il est donc important de comprendre chacune de ces notions.

Les **agissements sexistes**, sont définis dans le code du travail³, 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. »* Il peut ainsi s'agir :

- de commentaires dégradants y compris sous forme de « blague » sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique comme *« Ça t'irait bien l'uniforme »* ou *« Tu as vu sa tenue, elle fait tout pour attirer l'attention »*, ou encore *« T'as pris du poids, tu devrais faire attention »* ;
- des remarques qui visent à expliquer le comportement d'une personne parce que c'est une femme telles que : *« Elle est énervée aujourd'hui, elle a ses règles ou quoi ? »*, *« Si t'as chaud, c'est les bouffées de chaleur, tu peux enlever le haut, à ton âge c'est pas un problème ! »*, *« Les filles font mieux le ménage que nous, c'est pour ça qu'on les laisse faire »* ;
- de dénigrer les compétences, de mettre en doute le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence comme le fait de demander à son collègue masculin ce qu'il en pense systématiquement.

Les agissements sexistes relevant du code du travail, l'employeur doit les traiter dans le cadre de ces obligations.⁴

Si la victime le souhaite, l'outrage sexiste est sanctionnable pénalement. Les sanctions encourues sont les suivantes :

- une amende de 1 500 € ;
- un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- un travail d'intérêt général pour une durée de 20 à 120 heures.

Les agissements sexistes, ont encore tendance à **être banalisés** dans le monde du travail, renvoyant à des blagues ou à la culture du secteur d'activité ou de l'entreprise. La banalisation de ces comportements se traduit par la minimisation des situations. Or, les agissements sexistes **ont des effets sur la santé physique et psychique** : dépression, troubles du sommeil, épuisement, détresse psychologique, suicide, des atteintes ostéo-articulaires.

Le **harcèlement sexuel** : la loi distingue deux types de harcèlement sexuel qui nécessitent pour être caractérisés la réalisation, dans un cas, de propos ou comportements répétés et, dans l'autre, d'un fait unique.

Le premier type de harcèlement concerne des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

Le code du travail prévoit ainsi *« qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste de façon répétée 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. »*⁵ Cette forme de harcèlement nécessite donc que les propos ou comportements soient :

- **répétés**, c'est-à-dire au moins deux fois, sans que la loi ne détermine de délai minimal ou maximal entre les deux agissements ;

3. Article L411-1 du Code de la sécurité sociale.

4. Article L. 1222-9 III du Code du travail en vigueur depuis juillet 2023.

5. Article L1153-1 du code du travail.

- **non désirés** : la notion de non-consentement est un élément constitutif du harcèlement, la loi n'indique pas que celui-ci ait été exprimé explicitement, le non-consentement peut prendre la forme du silence ou d'une demande d'intervention adressée à un tiers ;
- **à connotation sexuelle et portent atteinte à la dignité de la personne en raison de son caractère humiliant ou dégradant** tels que des 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 ;
- **créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** comme des remarques sur le physique, la tenue, des contacts physiques non désirés (main sur l'épaule, accolades appuyées...).

Le deuxième type de harcèlement relève d'une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel.

Le code du travail prévoit qu'« *aucun salarié ne doit subir des faits 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.* »⁶ Cette forme de harcèlement se caractérise par :

- **toute forme de pression grave** : l'auteur tente d'imposer un acte de nature sexuel à une personne en contrepartie d'un avantage (emploi, augmentation) ou de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation contrainte) : cela relève du chantage sexuel ;

- **même non répété** : en raison de sa gravité, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel ;
- **un but réel ou apparent** : ne sont donc pas uniquement concernées les demandes de relations sexuelles ; il peut également s'agir de toute demande visant à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel (demandes de caresses, de baisers etc.) ;
- **le fait de rechercher le profit de l'auteur des faits ou que cela soit au profit d'un tiers.**

Le harcèlement sexuel est un délit pénal.

En application de l'article 222-23 du code pénal, les auteurs encourent une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende qui peut être portée à 3 ans et 45 000 € d'amende :

- lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité conférée par ses fonctions ;
- sur un mineur de moins de 15 ans ;
- sur une personne vulnérable en raison de son âge d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- par une ou plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Les effets sur la santé

sont également nombreux.

Ainsi, l'exposition prolongée au harcèlement sexuel peut également provoquer un état de stress chro-

6. Article L1153-1 du code du travail.

nique, se manifestant en particulier sous la forme de symptômes physiques (coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sensations d'essoufflement ou d'oppression, sueurs inhabituelles...). Ils disparaissent à l'arrêt du harcèlement.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont également un impact sur :

- la satisfaction, l'engagement des salariés concernés, l'estime de soi ;
- les trajectoires professionnelles des victimes.

Au niveau de l'entreprise, les faits de harcèlement sexuel ou les agissements sexistes déstructurent les collectifs de travail et entraînent :

- du turn-over ;
- une perte potentielle de compétences ;
- une faible attractivité du fait d'une mauvaise image extérieure ;
- une diminution des performances individuelles et collectives⁷.

L'**agression sexuelle** est caractérisée à l'article 222-22⁸ du code pénal comme étant *« tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur. Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime. »*

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. »

Il peut par exemple s'agir d'attouchements sur le sexe ou sur des parties du corps telles que les fesses, les seins, les cuisses ou la bouche. Sont ainsi considérés comme agression sexuelle des attouchements sur les seins d'une salariée par un collègue, un baiser forcé, une caresse imposée sur la cuisse.

La peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

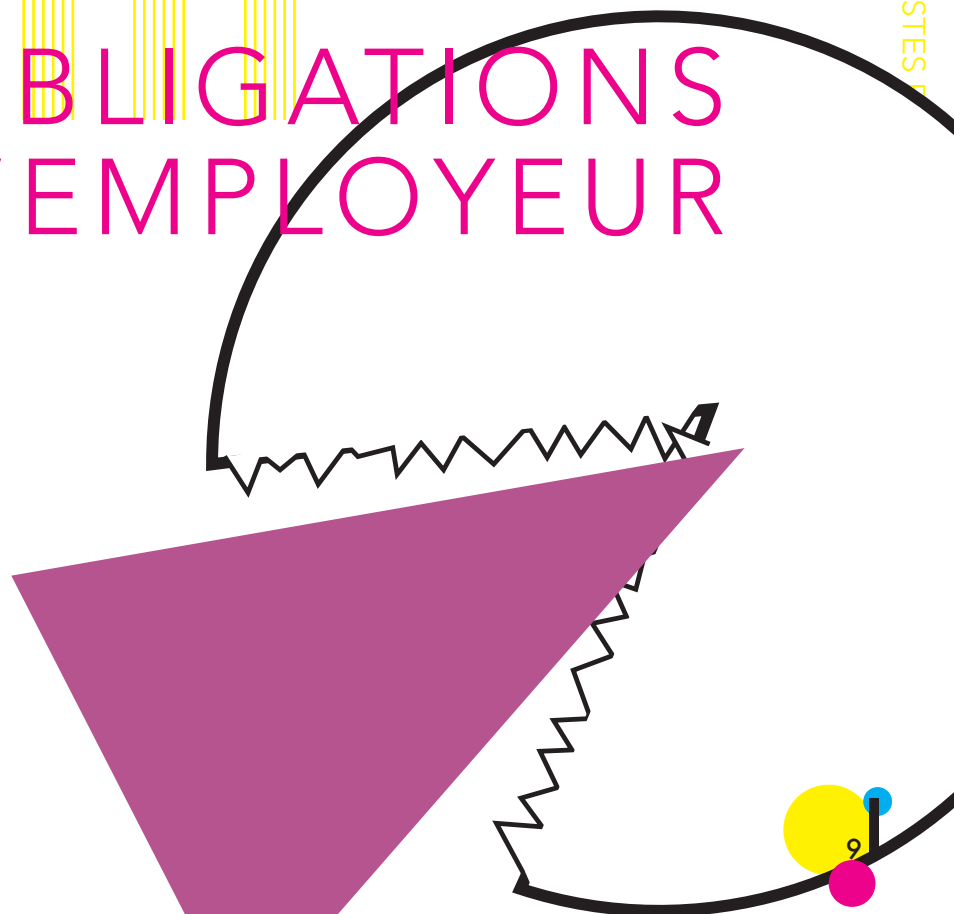
Les séquelles les plus fréquemment rapportées incluent les problèmes de santé mentale, tels que des symptômes du trouble de stress post-traumatique, la dépression, les comportements suicidaires et les troubles de personnalité.

LE CONSENTEMENT EST LIBRE ET ÉCLAIRÉ, SPECIFIQUE, PRÉALABLE ET RÉVOCABLE

7. Source : INRS.

8. Modifié en novembre 2025.

3 LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



Obligation générale en matière de santé au travail : évaluation des risques et actions de prévention

Au titre de l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre *«les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.»* À ce titre, il doit évaluer les risques professionnels. Dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent être pris en compte. En effet, aucun milieu ni situation de travail, aucun secteur professionnel, n'est exempté du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Certains facteurs de risques sont en outre susceptibles de les favoriser, tels que :

- un faible degré de mixité du personnel ;
- un statut précaire ;
- des rapports sociaux très ou très peu hiérarchisés ;
- des conditions de travail augmentant les risques d'exposition : le travail de nuit, le travail isolé, le rythme contraint etc. ;
- des situations de travail dégradées : surcharge de travail, changement organisationnel, manque de soutien social professionnel.

Une fois l'évaluation des risques réalisée, l'employeur doit planifier des actions de prévention en y *« intégrant les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L.1153-1 ainsi que ceux liés aux agissements sexistes »*⁹.

Dans ce cadre, l'employeur peut mettre en place toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à informer les salariés sur la législation en matière de harcèlement en procédant par exemple à des affichages dans les locaux, sur l'Intranet, en indiquant les informations dans son livret d'accueil et son règlement intérieur.

L'employeur peut également mettre en place des actions de formation à destination de l'ensemble des salariés ainsi qu'un dispositif de recueil et de traitement des signalements garantissant la confidentialité.

Une obligation spécifique en matière de prévention du harcèlement sexuel

L'employeur, au titre de l'article L1153-5 du code du travail doit prendre *« toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »*

De plus, le code du travail prévoit que *« tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire »*¹⁰.

ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL	PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ARTICLE DE LOI
L4121-1	→ l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
L4121-2	→ planifier la prévention en y intégrant [...] notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel , tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1
L4121-2-1	→ 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
L1153-1	→ aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés au harcèlement sexuel
L1153-5	→ l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner
L1153-6	→ tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire

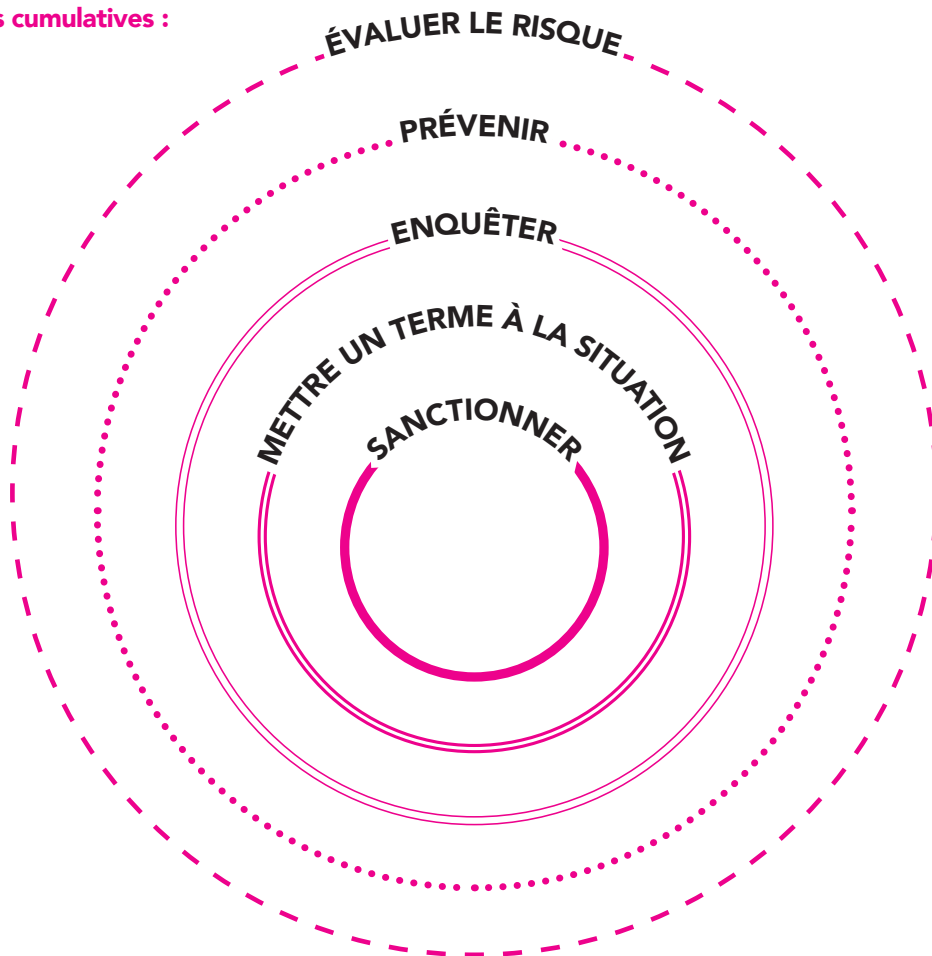
Le cadre de légal en cas de signalement

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mettre en place une procédure de recueil des signalements de leurs salariés¹¹. Cela permet à la victime ou au témoin (direct ou indirect) de porter les faits à

la connaissance de son employeur. En cas de signalement d'une situation, l'employeur dispose de 2 mois pour établir les faits et sanctionner si cela s'avère nécessaire¹².

Il est interdit de discriminer les victimes ou les personnes ayant révélées les faits ou les témoins¹³.

Des obligations cumulatives :



9. Article L4121-2 du code du travail.

10. Article L1153-6 du code du travail.

11. Loi Sapin II du 9 décembre 2016.

12. Article L1332-4 du code du travail.

13. Articles L1153-2 et -3 du code du travail.

En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, l'employeur doit donc avoir évalué les risques et mettre en place des actions de prévention. Il doit également mettre en place un référent harcèlement sexuel.

Sous peine de sa responsabilité engagée devant le juge civil, il doit prendre les **mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement** et toutes les mesures de prévention préalables au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité.

Mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime 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 se voit condamné au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime, à savoir :

- indemnité pour préjudice moral ;
- indemnité pour pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie.

DANS L'ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(DUERP)

LES RISQUES DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DOIVENT ÊTRE PRIS EN COMPTE

4 LE RÔLE DU CSE ET CELUI DU RÉFÉRENT « HARCÈLEMENT SEXUEL »

Le **CSE** a un rôle de veille et d'alerte en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Les représentants du personnel sont le porte-voix du travail réel et donc à ce titre, ils peuvent :

- Proposer des moyens de prévention notamment sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (L2312-9) ;
- Veiller à ce que le risque soit évalué et que des actions de prévention soient mises en place ;
- Remonter des situations en CSE ;
- Recueillir un signalement ;
- Exercer son droit d'alerte (atteinte aux droits des personnes ou DGI) ¹⁴ ;
- Participer aux enquêtes conjointes déclenchées par l'employeur.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le CSE doit également désigner parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du CSE ¹⁵.

Le code du travail ne prévoyant pas dans le détail les missions du référent, celles-ci sont à inscrire dans le règlement intérieur du CSE. Lorsque l'effectif est inférieur à 250 salariés, **il paraît opportun de confier au référent CSE les mêmes missions que celles prévues pour le référent entreprise, à savoir : orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » ¹⁶

Lorsque l'effectif est au moins de 250 salariés, les missions du référent CSE doivent s'articuler avec celles du référent désigné par l'entreprise.

Les moyens du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

En qualité d' élu au CSE, le référent désigné par le CSE dispose de moyens garantis par le Code du travail. Par exemple, il bénéficie d'une liberté de circulation dans l'entreprise qu'il peut mettre au service de ses missions de référent harcèlement sexuel. En complément, **le référent désigné par le CSE bénéficie de la formation spécifique nécessaire à l'exercice de ses missions prise en charge par l'employeur.** Celle-ci doit permettre au référent à la fois d'appréhender son rôle auprès des salariés en matière de recueil des signalements et d'alerte. Dans ce cadre, il semble nécessaire que la formation lui permette notamment :

- de connaître le cadre réglementaire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en entreprise,
- de reconnaître les situations d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel,
- d'apprendre à recueillir les signalements et à agir de manière adaptée, particulièrement auprès des victimes ou auteurs présumés et des témoins ;
- d'appréhender les actions à mettre en place afin de prévenir et de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise.

14. Danger Grave et Imminent.

15. Article L2314-1 du code du travail.

16. Article L1153-5-1 du code du travail.

Bien qu'un seul élu soit référent, **il est important de ne pas laisser seul le référent CSE car tous les élus du CSE sont concernés. D'autres élus peuvent également se former de façon spécifique sur ce sujet afin de pouvoir intervenir en soutien du référent en cas de signalement** par exemple. Dès lors, la formation pour ce ou ces élus sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

Un statut protecteur pour le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ?

Le référent désigné par le CSE bénéficie de la protection accordée aux élus du comité.

À ce titre, il est notamment protégé contre le licenciement, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, l'interruption du contrat de mission en cas de travail temporaire, le transfert d'entreprise ou d'établissement.

Plus généralement, dans le cadre de l'exercice de ses missions, il est protégé contre toute forme de sanction ou discrimination exercée par sa hiérarchie ou l'employeur lui-même.

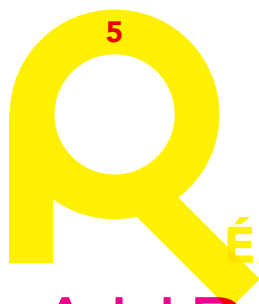
Le **référent désigné par l'entreprise ne bénéficie d'aucun statut protecteur particulier** dans la mesure où il peut s'agir de n'importe quel salarié de l'entreprise.

En conséquence, il semble important que la lettre de mission établie lors de sa désignation détermine avec précision les contours de sa mission et lui confère des moyens suffisamment importants, lui permettant de garantir son indépendance et son impartialité.

Néanmoins, rappelons qu'**aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'une personne ayant témoigné ou ayant relaté des faits en matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.**

IL EST
IMPORTANT
DE NE
PAS
LAISSER
SEUL
LE RÉFÉRENT
CSE CAR TOUS
LES ÉLUS DU
CSE SONT
CONCERNÉS





RÉAGIR À UN SIGNALEMENT
AUPRÈS DU RÉFÉRENT CSE
OU DE TOUT ÉLU DU CSE

En cas de signalement, les étapes à suivre sont les suivantes. Tout d'abord, 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 transmission à l'employeur.**

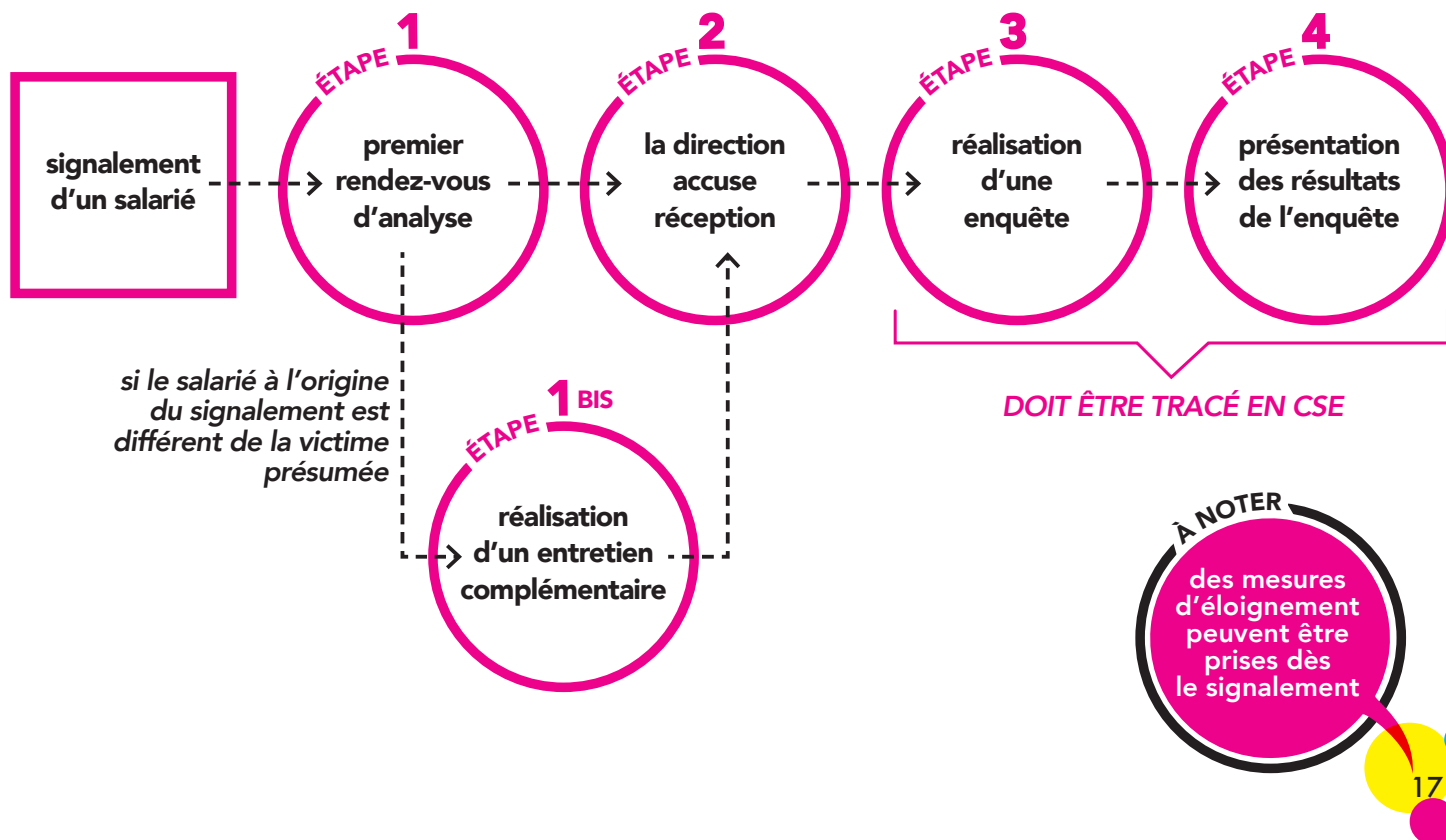
Il faut s'assurer que l'employeur accuse réception de ce signalement.

Lors du recueil du signalement, il est important d'écouter sans juger, de rassurer la personne et d'entendre sa parole. Il est aussi indispensable de rappeler le cadre

légal du signalement et de s'assurer que la personne est d'accord pour faire part de son signalement. Il peut également être utile de lui expliquer les possibilités d'être orienté vers le médecin du travail par exemple. Un premier rendez-vous d'analyse avec le salarié à l'origine du signalement peut être organisé par le référent CSE, le référent employeur ou le RH.

Ensuite, une enquête pourra être menée. Elle servira à établir des faits en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...). L'enquête doit ainsi permettre de conclure si les faits sont ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel.

LES ÉTAPES À SUIVRE EN CAS DE SIGNALEMENT



La réalisation d'une enquête est-elle obligatoire ?

Si l'employeur est saisi **par un membre de la délégation du personnel** au comité social et économique 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, il y a 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, l'employeur est informé de la situation **par un autre canal, il n'est pas tenu légalement de procéder à une enquête.**

Il y est néanmoins fortement encouragé.

Sa réactivité à procéder à une enquête interne suite à un signalement, si elle n'est pas suffisante pour écarter sa responsabilité (il faut également prouver avoir pris toutes les mesures de prévention préalables), fait néanmoins partie des éléments pris en compte par le juge en cas de contentieux. La réalisation d'une enquête interne peut également permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre de l'auteur des faits.

Les personnes à entendre sont à définir selon les situations. Il s'agit *a minima* 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.

Pour réaliser les entretiens, il sera essentiel de :

- **garantir la confidentialité** des échanges (salle neutre à l'abri des regards extérieurs) ;
- **informer les personnes auditionnées dans un délai raisonnable en amont de l'entretien** (3 jours avant par exemple) en précisant l'objet de l'entretien ;
- **auditionner les personnes de manière individuelle** : il est déconseillé de procéder à une confrontation entre victime et auteur présumés ;
- **éviter les ambiances intimidantes** : entretiens menés par un maximum de deux personnes (voire trois en incluant la personne chargée de prendre des notes) par des personnes sans lien hiérarchique.
- **rédiger un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien et signé par l'ensemble des participants.** Privilégier le style direct dans la rédaction du compte rendu et se limiter à rapporter strictement les propos tenus (exemple: à la question «...», M/Mme X a répondu «...»).

Lors de l'entretien, il sera important de rappeler le cadre de l'entretien, le contexte, la démarche d'enquête, la confidentialité, le cadre légal de la protection dont bénéficie les victimes.

Il sera aussi nécessaire de **questionner l'organisation du travail et l'activité de travail** à travers les tâches, les horaires, le fait de travailler seul ou en équipe, sur un ou plusieurs sites par exemple. Puis des questions visant à **recueillir des faits à l'origine du signalement** pourront être posées concernant par exemple :

- la date et le contexte du commencement des agissements ;

- les lieux et dates des différents agissements ;
- sa réaction au moment où les propos/agissements ont été tenus/ont eu lieu ;
- l'expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement, d'un refus exprimé à l'auteur des agissements ;
- la réaction de l'auteur des agissements suite à cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail) ;
- la présence ou non de témoins des agissements (si oui, leurs noms) ;
- l'existence d'éléments attestant des agissements (textos, mails, photos...) ;
- consécutivement à la survenance des faits, a-t-elle/il échangé avec des personnes de l'entreprise (collègues, service RH...)/des personnes extérieures à l'entreprise (Inspection du travail, Médecine du travail, médecin traitant, associations...)?

Il ne faut pas rester flou sur les faits, l'enquête doit tracer les propos exprimés tels qu'ils l'ont été précisément.

Par exemple: «les salariés ont été témoins d'une ambiance sexiste» est une affirmation générale tandis que «un salarié parlait à voix haute de ses performances sexuelles» est plus explicite.

Lors de l'enquête, **la consigne peut être donnée aux personnes impliquées de ne pas entrer en contact les unes avec les autres.**

Il peut être nécessaire que des mesures transitoires soient envisagées :

- **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, au regard des faits signalés, 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.

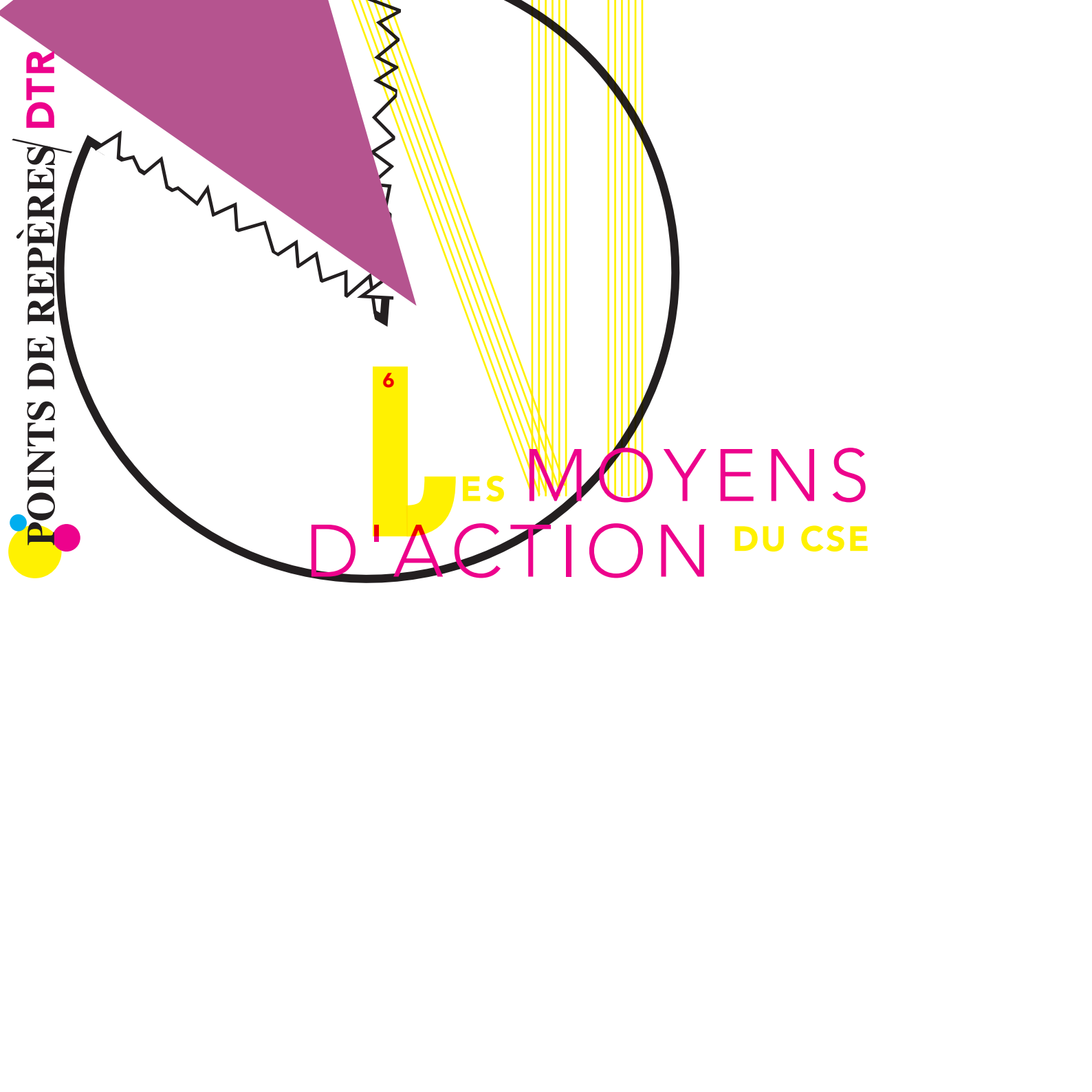
A l'issue de l'enquête, un rapport établissant la méthodologie, exposant l'organisation du travail et décrivant les faits identifiés doit être rédigé. Il s'agira de qualifier les agissements au regard des données recueillies.

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- l'ensemble des comptes rendus des entretiens ;
- les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel sont-ils ou non caractérisés ?

Il est recommandé que le rapport d'enquête fasse l'objet d'un échange avec l'employeur en CSE sur le diagnostic et les recommandations.

L'employeur n'est pas tenu de transmettre le rapport aux personnes concernées. Cependant en cas de contentieux, il doit l'être si l'enquête fait partie des éléments soumis aux juges.



POINTS DE REPÈRES/ DTR

6

LES MOYENS
D'ACTION DU CSE

Des salariées vous font part, dans le cadre du travail de situations telles que :

- un salarié qui se met torse-nu dans l'open-space,
- un dessin d'une femme qui fait une fellation sur le tableau de l'équipe,
- un salarié qui partage son intimité sexuelle ou qui demande à des collègues le lendemain de la saint-valentin s'ils ont eu des relations sexuelles,
- des propos et « blagues » sexistes,
- des salariées qui prennent en photo les fesses, les seins des femmes de l'entreprise puis les affichent.

Ces situations ne doivent pas être minimisées et doivent être traitées.

En tant qu' élu, si vous avez connaissance d'agissements sexistes, il est important d'agir car **cela fait partie de votre rôle de veille et d'alerte** en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE dispose de plusieurs moyens d'actions. Il peut :

- inscrire le sujet à l'ordre du jour en CSE afin de remonter une situation et d'interpeller l'employeur ;
- exercer son droit d'alerte ;
- voter une expertise.

Inscrire un point à l'ordre du jour et exposer une situation

Si vous avez connaissance de situations relatives à des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel et ce quelles que soient les modalités de recueil de ces informations (témoins, témoignages informels, témoignages formels tels que des écrits), il est important d'en parler en CSE.

Il est essentiel d'évoquer la situation en préservant l'anonymat des personnes concernées, c'est-à-dire, de ne citer aucun nom/prénom, l'équipe ou les métiers peuvent être évoqués, si cela ne permet pas d'identifier les salariés.

Ainsi, lors de tout CSE vous pouvez inscrire le sujet à l'ordre du jour pour remonter la situation de façon anonyme et d'interpeller l'employeur afin de connaître son point de vue, de lui demander quelle évaluation des risques liés aux agissements sexistes est réalisée et quelles actions il va décider concrètement pour mettre un terme à la situation.

Lors de ce CSE, il sera alors nécessaire de s'assurer que l'employeur prend des mesures afin de prévenir et de faire cesser ces agissements. Il peut être utile de mettre ce point à l'ordre du jour lors de plusieurs CSE afin d'assurer le suivi du traitement de la situation.

Il est également pertinent de vérifier que l'évaluation des risques professionnels prend en compte l'analyse de ce risque et prévoit des actions de prévention. Si ce n'est pas le cas, un point à l'ordre du jour devra également être inscrit afin de demander à l'employeur de remplir son obligation. Dans ce cas aussi, un suivi en CSE peut également s'avérer nécessaire.

Exercer son droit d'alerte

Dans le cadre des exemples précités, il est aussi possible pour les représentants d'exercer un droit d'alerte. Selon la situation, s'il s'agit d'une personne ou si la situation est plus étendue, il sera nécessaire de s'interroger sur le droit d'alerte à déposer : cas d'atteinte aux droits des personnes ou un danger grave et imminent (DGI).

LE DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES « *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. »¹⁷

Lorsqu'un membre du CSE constate dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, il doit saisir immédiatement l'employeur. **L'employeur procède alors sans délai à une enquête avec le membre du CSE.** Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

LE DANGER GRAVE ET IMMINENT : le membre du CSE qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement alerter l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur. Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- nature et cause de ce danger ;
- travailleurs exposés.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec un ou plusieurs membres du CSE.

Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation. À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de désaccord sur la réalité du danger ou les moyens de le faire cesser, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures. L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat¹⁸ sont informés et peuvent assister à la réunion.

À la suite de cette réunion, et en cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions de réalisation,

l'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail. Ce dernier peut soit mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles, soit saisir le juge judiciaire par la voie du référé.

L'exercice du droit d'alerte va donc permettre qu'une enquête conjointe soit menée afin de recueillir des faits et de les qualifier, puis que des actions de prévention soient définies.

Cela permet d'associer les élus à la démarche de recueil et d'analyse des faits, de porter également le sujet au niveau du CSE et d'assurer une traçabilité de l'alerte.

Voter une expertise risque grave

Dès lors que les élus constatent que des agissements sexistes existent dans l'entreprise, qu'ils ont remonté ou alerté l'employeur et que faute d'actions suffisantes la ou les situations perdurent, les élus peuvent également voter une expertise « risque grave »¹⁹.

L'expertise **va alors permettre d'analyser les situations de travail et de qualifier les situations remontées lors des entretiens auprès des salariés et d'identifier les facteurs de risques et les situations propices à ces agissements.**

Une étude de l'évaluation des risques professionnels et des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur sur ce sujet sera également réalisée. Il s'agira également d'établir des recommandations afin que l'employeur réalise un plan d'actions et que ces situations cessent.

Le rapport d'expertise a une valeur juridique, il peut donc être utilisé dans le cadre de contentieux que ce soit par le CSE ou par des salariés.

Quand voter une expertise ?

Les élus constatent que l'employeur n'agit pas suffisamment et que les situations perdurent malgré les remontées en CSE, ils peuvent alors recourir à un expert habilité à réaliser des expertises sur les conditions de travail pour les CSE. Pour cela, **il sera nécessaire de voter une délibération à la majorité des titulaires**

17. Article L2312-59 du code du travail.

18. Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

19. Article L2315-94 du code du travail.

présents. Le vote d'une délibération étant nécessaire, il est **important de contacter l'expert en amont** afin de s'assurer du respect du formalisme.

Qui finance l'expertise ?

L'expertise risque grave est **financée à 100 % par l'employeur.**



**LORS DE TOUT CSE
VOUS POUVEZ
INSCRIRE LE SUJET À L'ORDRE DU
JOUR AFIN DE REMONTER LA
SITUATION DE FAÇON ANONYME
ET D'INTERPELLER L'EMPLOYEUR
AFIN DE LUI DEMANDER QUELLE
ÉVALUATION DES RISQUES LIÉS
AUX AGISSEMENTS SEXISTES EST
RÉALISÉE ET QUELLES ACTIONS IL
VA DÉCIDER CONCRÈTEMENT POUR
METTRE UN TERME
À LA SITUATION**

PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SSEXUELLES AU TRAVAIL

à propos de DTR conseil

Consultantes en santé au travail depuis plus de 15 ans, nous vous accompagnons dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail (expertise, conseil, formation).

Alexandra JEAN est spécialisée à la fois sur le risque chimique et l'amiante (industrie, énergie, sanitaire et social...) et les risques psychosociaux / risques graves (suite à un accident du travail, à un suicide ou à une tentative de suicide).

Élisa OUDINOT est spécialisée sur les projets de réorganisation et d'introduction des nouvelles technologies en lien avec les outils informatiques, les projets de digitalisation et de mise en œuvre de l'IA.

Nous intervenons en complémentarité sur différentes problématiques (IA, risque chimique, amiante, déménagement, réorganisation, fusion, plan de réduction des effectifs, accident grave, suicide, RPS, violences sexistes et sexuelles, etc.) et dans tous types de secteurs : services, industrie, énergie, transport, associatif, médico-social, sanitaire, informatique, bancaire, enseignement, agro-alimentaire, grande distribution, fonction publique, pharmaceutique...

Des questions sur ces sujets ?

DTR Conseil vous accompagne sur votre problématique. Et en cas de recours à expertise, nous sommes à vos côtés en amont du vote, dans la préparation de la délibération et l'identification des éléments à intégrer dans celle-ci. Contactez-nous !

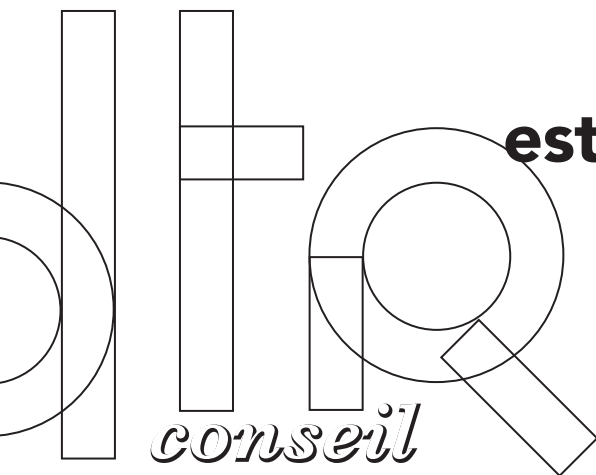


Alexandra
Jean



Elisa
Oudinot

*un cabinet de conseil fondé et animé par deux femmes
aux profils et expertises complémentaires
au sein d'un réseau pluridisciplinaire de partenaires*

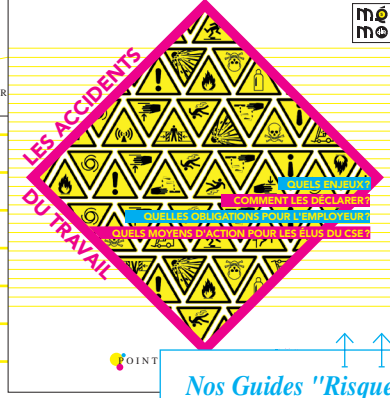
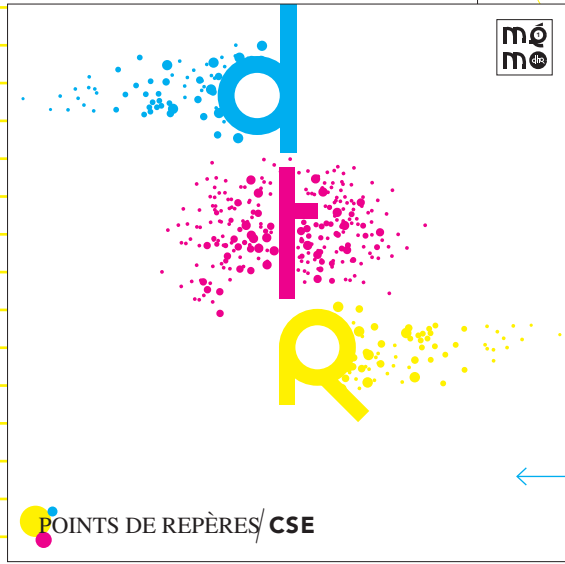


est certifié auprès des CSE pour intervenir auprès des CSE (Comité Social et Economique) dans les domaines santé et organisation du travail, dont les équipements de travail / environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques, biologiques / égalité professionnelle;
habilité IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles, spécialité santé au travail, sécurité et risques psychosociaux (habilitation délivrée par la DIRECCTE IDF pour une durée de 5 ans);
agréé pour la formation en santé-sécurité des représentants du personnel par la DREETS d'Ile-de-France.

www.dtrconseil.com 40, rue Alexandre Dumas, 75011 PARIS

www.dtrconseil.com
contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

publications



Nos Guides "Risques chimiques", "Intelligence artificielle" "Accidents du travail" et "Ordonnances Macron"
Notre « mémo » consacré au CSE : son rôle, ses missions, son organisation, ses outils... bref, tout ce qu'il faut savoir de cette instance !
(brochures disponibles sur demande)

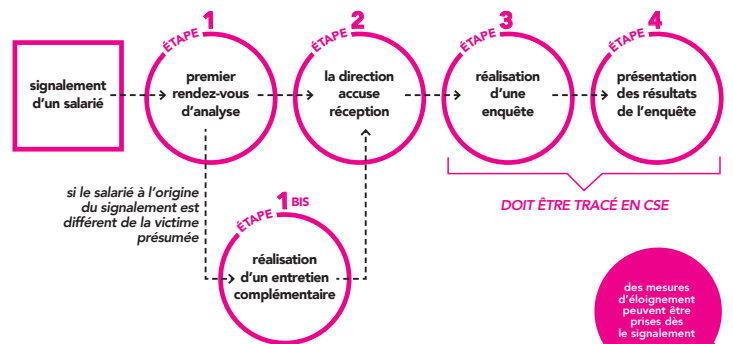
HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

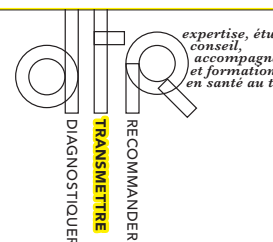
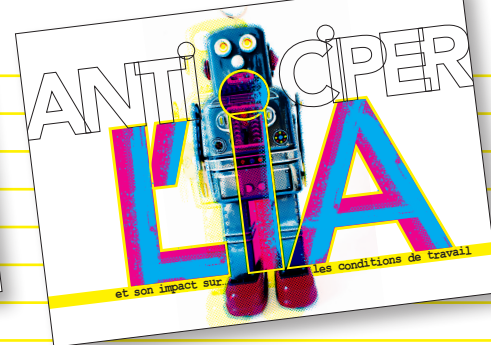
DE QUOI S'AGIT-IL ?
COMMENT AGIR EN CAS DE SIGNALEMENT ?

- obligations de l'employeur
- rôle du CSE
- rôle du référent



LES ÉTAPES À SUIVRE EN CAS DE SIGNALEMENT





CATALOGUE formations

SOMMAIRE

Notre catalogue
présentant
les 12 formations
que nous
proposons.

SÉRIE A

Public: salariés, préventeur, membres du CSE, encadrement.

- P6** Initier une **démarche de prévention** dans mon établissement
- P7** Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels: **construire un DUERP et un plan d'actions**
- P8** Prévenir les **risques psychosociaux**
- P9** Prévenir les troubles psychiques liés au **changement**
- P10** Prévenir les situations de **harcèlement moral, sexuel**
- P11** Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel (**burn-out**)
- P12** **Comprendre l'IA**, les enjeux et les moyens d'actions du CSE

SÉRIE B

Public : membres titulaires et suppléants du CSE, représentants de proximité.

- P14-15** Formation agréée obligatoire [**initiale**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P16-17** Formation agréée obligatoire [**renouvellement**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P18-19** Formation agréée obligatoire [**entreprise moins de 50 salariés**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P20-21** Formation [**représentants de proximité**] santé, sécurité et conditions de travail (**SSCT**)

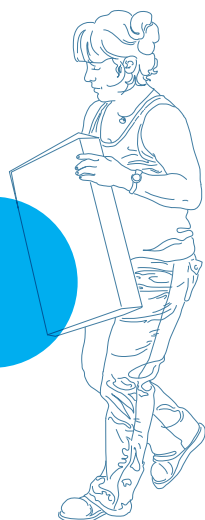
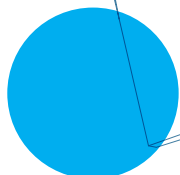
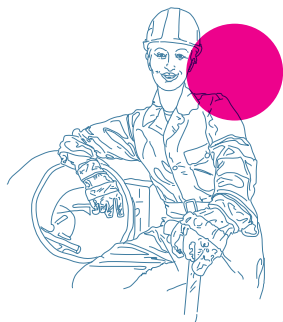
SÉRIE C

Public: membres du CSE, référent d'entreprise

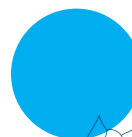
- P22** Formation obligatoire [**réfèrent**] harcèlement sexuel et agissements sexistes

des
supports
de formation
clairs et
originaux



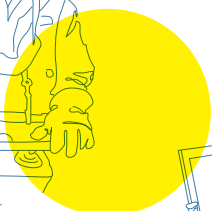


diagnostic

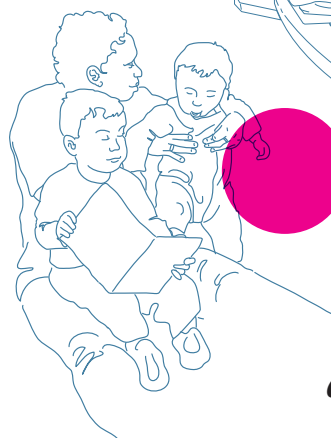
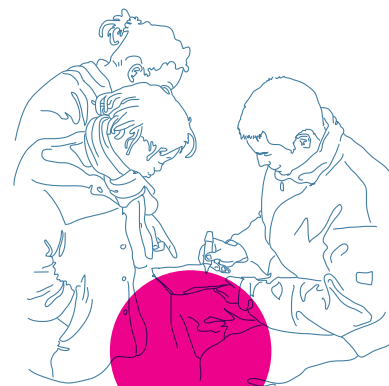


dtR

EXPERTISE,
ÉTUDE, CONSEIL,
ACCOMPAGNEMENT
ET FORMATION
EN SANTÉ
AU TRAVAIL



recommander



AGIR POUR
l'amélioration
des conditions
de travail

dtR
conseil