

Les acteurs externes à l'entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel (HS) et des agissements sexistes (AS)

Acteurs	Missions	Moyens d'action	Mode de saisine
<p><u>Ecouter, informer, accompagner</u></p> <p>Numéros gratuits de référence</p>	<p>→ Assurer une écoute et une information</p>	<p>→ Une orientation est effectuée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge</p>	<p>3919 Violences Femmes Infos : numéro d'écoutes gratuites destinées aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés</p> <p>116 006 : numéro d'Aide aux Victimes</p> <p>17 / 112 : en cas d'urgence</p> <p>Ligne d'écoute : 01 42 17 12 00</p>
<p>→ La Fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FN CIDFF)</p>	<p>→ Écouter, informer, accompagner les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles</p> <p>→ Sensibiliser et former des partenaires</p> <p>→ Prévenir les violences sexistes et sexuelles et les inégalités entre les femmes et les hommes</p> <p>→ Information juridique sur les droits de la victime en matière pénale et sociale et accompagnement psycho-social</p>	<p>La FN CIDFF produit de nombreuses ressources documentaires, intervient de manière personnalisée dans l'accès au droit, la lutte contre les violences sexistes, l'information est gratuite et confidentielle.</p>	<p>https://fncidff.info/les-cidff/cidff-a-votre-service</p>
<p>Associations spécialisées</p> <p>→ ex : L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)</p>	<p>→ L'AVFT agit pour lutter contre toutes les formes de violences contre les femmes, tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail. Elle milite pour garantir la liberté, l'intégrité, l'inaliénabilité, notamment physiques et sexuelles, des individus.</p>	<p>→ Assure un accompagnement médical, psychologique et juridique.</p> <p>Les associations, après accord des victimes, peuvent constituer partie civile dans leur procédure pénale.</p> <p>L'AVFT met à disposition des modèles de lettre, publie des articles, des analyses, des ouvrages et anime des sensibilisations et des formations.</p>	<p>www.avft.org</p> <p>Ligne d'écoute : 01 45 84 24 24</p>

<u>Suivi de l'état de santé du salarié victime de HS/ AS</u>			
Médecin traitant	→ Conseiller le patient, prescrire un arrêt de travail si nécessaire	Possibilité de prescrire : → un traitement médicamenteux ; → un arrêt de travail ; → un soutien psychologique.	→ Contacter son médecin traitant
Service de prévention en santé au travail (SPST) :	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller • Alerter • Préserver la santé du salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • proposer des actions à l'employeur ou à l'encadrement pour résoudre les cas ponctuels et envisager des actions plus globales ; • saisir l'employeur et le CSE pour qu'une enquête soit diligentée et y participer ; • rencontrer l'auteur des faits pour le sensibiliser sur les conséquences de ses actes ; • proposer, conseiller le salarié sur un accompagnement auprès des structures ou relais externes ; • proposer à l'employeur des mesures visant à préserver la santé du salarié (ex : aménager le poste) ; • déclarer une inaptitude si le maintien du salarié à son poste est gravement préjudiciable à sa santé ; • user de son droit d'alerte quand le problème concerne plusieurs personnes de l'entreprise en le consignant par écrit à l'employeur. 	Le salarié concerné par les faits de HS/AS peut solliciter une visite auprès de la médecine du travail, il n'a pas l'obligation d'informer préalablement son employeur
× Le médecin du travail			

<p>× Les autres intervenants comme le Psychologue du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutient et écoute les salariés victimes de HS/AS ; • Élabore des possibilités d'action et de solutions ; • Informe et sensibilise les acteurs de l'entreprise sur les méthodes pour identifier et prévenir les facteurs de risques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apporte un soutien psychologique au salarié victime de HS/AS ; • Oriente les salariés victimes vers des professionnels spécifiques. 	<p>Les entretiens individuels avec le psychologue du travail se font sur orientation du médecin du travail.</p>
<p><u>Défense des droits du salarié victime de HS AS</u></p> <p>Défenseur des droits au niveau national</p>	<p>Dans la mesure où le sexe est l'un des critères de discrimination interdit par la loi, et que le travail fait partie des situations dans lesquelles les discriminations sont sanctionnées, il est possible de saisir le Défenseur des droits tant à l'égard de l'auteur des faits qu'à l'égard de l'employeur.</p> <p>Son rôle est :</p> <ul style="list-style-type: none"> → accompagner et faire valoir les droits des victimes de HS/AS ; → lutter contre les discriminations, directes ou indirectes ; → promouvoir l'égalité. 	<ul style="list-style-type: none"> → enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ; → procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ; → faire des recommandations ; → présenter des observations devant les juridictions. 	<p>Saisine du Défenseur des droits sur www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir</p> <p>ou via ses représentants locaux au niveau régional</p>
<p>La Justice</p> <p>× Civile : Le conseil des prud'hommes</p>	<p>La saisie du conseil des prud'hommes peut permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> → d'obtenir réparation pour manquement des obligations de l'employeur en matière de lutte contre le HS (sans volonté de mettre un terme au contrat de travail) ; → faire reconnaître la nullité du licenciement ou de toute autre mesure défavorable prise à son encontre → faire reconnaître la nullité de tout licenciement, sanction ou mesure discriminatoire pris à l'encontre d'un salarié ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté des faits de HS (art.L.1153-2 et L.1153-3 C.Trav.) 	<p>Devant les prud'hommes, la charge de la preuve est allégée pour la personne qui saisit l'instance : il est seulement demandé d'apporter des faits faisant présumer le HS/AS au travail. Il incombe alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (art. L. 1154-1 C.Trav.).</p>	<p>La victime dispose d'un délai de 5 ans pour saisir le Conseil des prud'hommes, relevant, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail, • du lieu où le contrat de travail a été conclu, • du siège social de l'entreprise qui l'emploie, • du lieu de son domicile si le salarié travaille à domicile ou en dehors de tout établissement <p>Le délai débute à partir du jour où le demandeur a eu (ou aurait dû avoir) connaissance des faits à l'origine de son action.</p>

x Pénale	L'action pénale vise à sanctionner l'auteur des faits et obtenir une indemnisation (en agissant sur des préjudices sans lien avec la relation de travail). Il est aussi possible de condamner l'employeur en cas de manquement à ses obligations.	Les modes de preuves sont plus flexibles puisqu'il est possible de produire des enregistrements obtenus sans l'accord de l'auteur des faits. Les jugements rendus en matière pénale en dernière instance, ont autorité de chose jugée et s'imposent aux conseillers prud'homaux	Dépôt de plainte au commissariat, en gendarmerie ou par courrier auprès du Procureur de la République dans un délai de 6 ans après le dernier fait.
<u>Contrôle</u> La DREETS et l'Inspection du travail	<p>L'action de la DREETS et de l'Inspection du travail a pour but de prévenir et faire cesser la situation de Harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste :</p> <p>→ Actions via le dialogue social territorial ;</p> <p>→ Démarches de sensibilisation par le système d'Inspection du travail ;</p> <p>→ Contrôle/Enquête par l'Inspection du travail, suite à une plainte.</p>	<p>→ L'Inspection du travail peut intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de HS/AS, dans le respect du principe déontologique de confidentialité des plaintes.</p> <p>→ L'agent de contrôle de l'Inspection du travail peut relever l'infraction par voie de procès-verbal</p>	<p>→ Présents dans tous les départements, les services de de l'Inspection du travail, dont les services renseignements, sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous.</p> <p>Pour les contacter : dreetts.gouv.fr</p> <p>→ Les coordonnées de l'Inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'Inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (Article D. 4711-1 C.Trav.)</p>

Les acteurs internes à l'entreprise dans la prévention du harcèlement sexuel (HS) et des agissements sexistes (AS)

Acteurs	Missions	Moyens d'action	Mode de saisine
<p><u>Instauration d'une politique de prévention des risques HS/AS en entreprise</u></p> <p>Employeur</p>	<p>→ Evaluer les risques et mettre en place une procédure de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes</p> <p>Selon l'article L.4121-1 du code du travail : « <i>L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.</i> » Cette obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés se manifeste par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des actions de prévention des risques professionnels ; - Des actions d'information et de formation ; - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. <p>→ Agir pour faire cesser ces actes dès sa connaissance.</p>	<p>→ L'employeur doit prévenir les faits de HS/AS, réagir rapidement à partir du moment où les faits sont portés à sa connaissance, en assurant la protection de la victime et en diligentant une enquête.</p> <p>Le seul fait de mettre fin au HS/ AS ne suffit pas pour que l'employeur s'exonère de sa responsabilité, il doit avoir agi amont, au travers d'une politique de prévention.</p> <p>→ Si un fait de HS/AS est avéré, l'employeur a l'obligation de sanctionner les faits via son pouvoir disciplinaire, en vertu de son obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.</p>	<p>Selon modalités internes si établies</p>
<p>CSE</p>	<p>Le CSE contribue à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés et donc à prévenir/lutter contre les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.</p>	<p>→ Mettre en œuvre des actions de prévention (sensibilisation, affichage, règlement intérieur, ...) ;</p> <p>→ Enquêter en cas de suspicion de situation pouvant relever de l'agissement sexiste ou du harcèlement sexuel ;</p> <p>→ Recourir à l'expertise ;</p> <p>→ Les élus, salariés protégés, bénéficient des moyens d'action prévus par le code du travail (heures de délégation, formation, droit d'alerte...).</p>	<p>Saisir le CSE de l'entreprise</p>

Les services ressources humaines	<p>Mise en œuvre des mesures décidées par l'employeur.</p>	<p>Ses moyens d'action passent par la mise en place d'un dispositif d'alerte pour recueillir et de traitement des signalements :</p> <p>→ Sensibiliser sur les thématiques du HS/AS par la formation afin de former sur la prévention ;</p> <p>→ Mettre en place une procédure de gestion des plaintes : il peut être nécessaire de créer une cellule d'écoute afin d'assister psychologiquement, de manière anonyme ou non, les victimes et d'assurer la confidentialité pour celles qui souhaiteront s'exprimer de manière libre et sans danger.</p> <p>→ Pour mener une démarche de prévention des risques de HS/AS, L'ANACT ou encore l'ANDRH mettent à disposition différentes ressources sur lesquelles les RH peuvent s'appuyer.</p>	<p>Selon modalités internes si établies</p>
<p><u>Acteurs de proximité</u></p> <p>Manager</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction de repérage des situations HS/AS d'alerte, d'écoute et de conseils ; • Rôle majeur en matière de sensibilisation des collaborateurs. 	<p>→ Prévenir les cas de HS/AS, en formant / informant le personnel, et en réalisant un diagnostic des risques ;</p> <p>→ Alerter les RH, le référent « lutte et prévention des agissements sexistes et harcèlements » lorsqu'il repère un cas de HS/AS ;</p> <p>→ Suivre l'évolution de la situation afin de prendre les mesures nécessaires pour maintenir de bonnes conditions de travail au sein de l'équipe.</p>	<p>Selon modalités internes si établies</p>

<p>Référent HS/AS du CSE</p> <p>Désigné quelle que soit la taille de l'entreprise dès lors qu'un CSE est mis en place.</p>	<p>→ Détient un rôle dans la prévention des comportements tendant au harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes.</p> <p>→ Il détient également un rôle d'alerte et d'intervention dans la prévention du harcèlement sexuel et/ou des agissements sexistes.</p> <p>→ Il est possible de prévoir par accord collectif ou, dans le règlement intérieur du CSE de manière plus précise, le rôle du référent</p>	<p>→Il peut solliciter la mise en place de formations sur la prévention, sur les risques et les conséquences du harcèlement sexuel en entreprise ;</p> <p>→Lorsque des cas de harcèlement existent, il se charge à la fois de la constitution des dossiers de dénonciation et de faire valoir les droits des salariés ;</p> <p>→Il peut solliciter la mise en place de formations sur la prévention, sur les risques et les conséquences du HS en entreprise ;</p> <p>→Lorsque des cas de harcèlement existent, il se charge à la fois de la constitution des dossiers de dénonciation et de faire valoir les droits des salariés ;</p> <p>→Circule librement et se déplace pour s'entretenir avec les salariés (art.L. 2315-14 C.Trav.) ;</p> <p>→Salarié protégé, il dispose des moyens octroyés au CSE par le code du travail, dont le droit d'alerte.</p> <p>Plus spécifiquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • il a accès à une formation pour l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et conditions de travail (art.L.2315-18 C.Trav.) ; • il bénéficie d'un crédit d'heures de délégation spécifique : 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés ; 16 heures par mois pour les entreprises de plus de 50 salariés ; • il bénéficie des moyens déterminés par l'employeur en cohérence avec les pratiques de l'entreprise. 	<p>Les coordonnées de ce référent doivent être mentionnées dans l'information que doit faire l'employeur aux salariés et dans les locaux où se fait l'embauche (art. L. 1153-5 et D. 1151-1 C.Trav.).</p>
---	--	---	---

<p>Référent HS/AS de l'employeur</p> <p>Obligatoirement désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.</p>	<p>Orienté, informe et accompagne les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et répond aux questions.</p>	<p>→ Réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;</p> <p>→ Orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail, le Défenseur des droits, etc. ;</p> <p>→ Mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de HS ou AS (modalités de signalement, d'enquête, etc.).</p> <p>→ Le référent employeur ne dispose pas d'heures de délégation ni de la liberté de circulation au sein de l'entreprise et ne dispose pas d'un statut protecteur.</p>	<p>Idem</p>
<p>Tiers témoin : Collègue/ Représentant du salarié, de l'employeur (...)</p>	<p>Il informe les acteurs de l'entreprise chargés du traitement du HS et des AS</p>	<p>→ Par contre un représentant de l'employeur ou des salariés qui est informé a l'obligation d'agir notamment via le droit d'alerte.</p>	<p>Contacter l'employeur, le manager de proximité, le service RH.</p>
<p>Justice</p>	<p>→ Éclairer le salarié victime de HS/AS sur ses droits ;</p> <p>→ Agir en justice avec accord du salarié victime de HS/AS.</p>	<p>→ Si la victime souhaite porter l'affaire devant les tribunaux, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent agir en justice, en lieu et place (avec l'accord écrit du salarié victime du HS) y compris se porter partie civile devant le juge pénal (art. L.1154-2 C.trav.).</p>	<p>Contacter directement les organisations syndicales représentatives de l'entreprise</p>