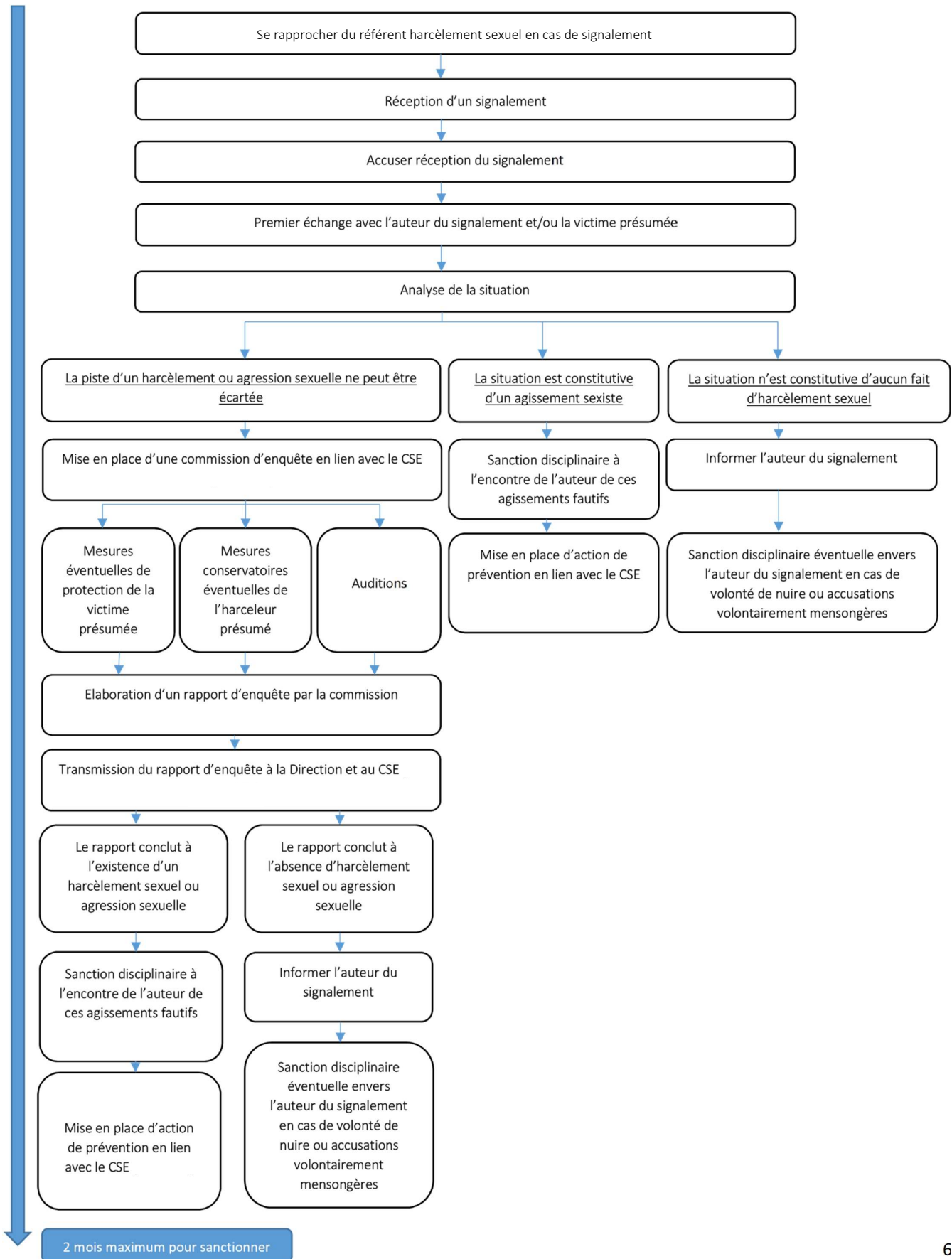


**Procédure interne de traitement des signalements et faits de harcèlement sexuel**





## SALARIÉ.E. DE L'ENTREPRISE, QUE FAIRE SI VOUS ÊTES TÉMOIN OU VICTIME ?

### Signaler la situation à la structure employeuse.

Si vous avez connaissance d'une procédure spécifique mise en place par votre employeur, il conviendra alors de s'y référer. En l'absence d'une telle procédure, vous pouvez vous adresser aux interlocuteurs ou interlocutrices suivant.e.s :

- **Le référent ou la référente harcèlement sexuel nommé.e par le CSE de votre entreprise.** Il ou elle enclenche la procédure d'alerte, saisit l'employeur et met en place une enquête conjointe (employeur, membre du CSE). En cas de difficulté, il ou elle a la possibilité de saisir la juridiction prud'homale en référé.
- **Le référent ou la référente RH** chargé.e d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le « harcèlement sexuel et agissements sexistes » (obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s). Une fois saisi.e, il ou elle doit informer, orienter et accompagner les victimes. (art L.1153-5-1 du code du travail).
- **Votre employeur ou employeuse, votre supérieur.e hiérarchique direct.e ou indirect.e ou un.e manager**
- **Un.e membre du service des ressources humaines**
- **Un.e délégué.e syndical.e.**

### Comment ?

Sur le principe, aucune forme particulière n'est requise pour le signalement. Le signalement peut être oral, mais il conviendra d'énoncer clairement et précisément les faits à l'origine du signalement. Ensuite, il conviendra d'étayer vos dires en constituant un dossier à travers la collecte de différents éléments tendant à prouver la réalité de la situation.

### Que va faire mon employeur ?

Il doit prendre toute mesure pour prévenir et faire cesser les agissements sexistes et les violences sexuelles au sein de l'entreprise portés à sa connaissance.

Concernant le 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). Tout employeur, quels que soient la taille de son entreprise et/ou le secteur d'activité concerné, a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

### Comment engager sa responsabilité ?

L'employeur est tenu par la Loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié.e.s (article L.4121-1 du code du travail).

En tant que victime de violences sexistes et/ou sexuelles, vous pouvez saisir le Conseil de prud'hommes.


Vous pourrez obtenir réparation pour manquement de votre employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité, d'interdiction de tout agissement sexiste et de lutte contre le harcèlement sexuel.

### Mon employeur ne m'a pas cru.e ? Les violences n'ont pas été prouvées ? Quels sont les risques ?

Vous êtes protégé.e contre le licenciement et les mesures discriminatoires qui pourraient être prises à votre encontre et qui seraient liés à votre signalement.

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement sauf mauvaise foi de votre part.

Cette protection s'étend aux personnes qui auraient témoigné ou signalé des faits de bonne foi.



## SALARIÉ.E. DE L'ENTREPRISE, QUE FAIRE SI VOUS ÊTES TÉMOIN OU VICTIME ?

### VOUS ÊTES TEMOIN

Si vous avez été le ou la témoin direct.e de faits répréhensibles ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès des acteurs et actrices de l'entreprise chargé.e.s de leur traitement (référent.e.s lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, responsable RH, employeur).

**Pour rappel :**  
**Obligation du salarié ou de la salariée de veiller à sa sécurité et à celle de ses collègues.**

Tout.e salarié.e doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. (article L.4122-1 du code du travail).

Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour le salarié ou la salariée :

- d'être prudent.e et de ne pas se mettre en danger ;
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, client.es, usagers, public ;
- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

Ce que vous risquez en cas d'inaction : si votre position et vos fonctions dans l'entreprise vous imposaient d'agir, vous pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Dans tous les cas, en tant que salari.e.e de l'entreprise, vous pouvez contribuer à prévenir les violences sexistes et sexuelles en dénonçant les faits et préserver ainsi la sécurité et la santé de vos collègues.