|  |
| --- |
| PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET PROCÉDURE D'ENQUÊTE |

# SCHEMA DE SYNTHESE

Enquête

Signalement

[MODÈLE]

**PHASE 1 : PROCÉDURE DE SIGNALEMENT**

Le signalement à l’employeur de violences sexuelles ou agissements sexistes, peut être effectué par tout moyen et par l’intermédiaire de toute personne qu’elle soit salariée ou non de l’entreprise, dont notamment : victime, témoin, représentant élu du personnel, délégué syndical, conseiller conventionnel des salariés…

L’employeur portera une attention particulière à la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes dès le signalement des faits.

La procédure de signalement se déroule de la manière suivante :

**① Accuser la réception du signalement**

Le signalement (oral ou écrit) doit faire l’objet d’une transmission à… [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur].

… [L’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] ayant reçu le signalement en accuse bonne réception par écrit.

… [L’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] ayant reçu le signalement fait à l’auteur du signalement un rappel des droits en la matière[[1]](#footnote-1).

Si besoin, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] rappelle à l’auteur du signalement la nécessité de rassembler des éléments de preuves étayant les faits dénoncés en vue de son échange avec … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur **(**voir Phase 2)

La personne mise en cause ne peut pas recevoir de signalement.

|  |
| --- |
| **Cellule d’écoute**  A l’occasion de ce signalement, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] ayant reçu le signalement rappelle l’existence de la Cellule d’écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la Culture.  La fiche d’information sur la Cellule d’écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pourra lui être remise (disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant [www.spectaclevivantprive.org](http://www.spectaclevivantprive.org)). |

**② Échanges avec l’auteur du signalement en vue d’avoir des informations complémentaires**

Afin de recueillir dans un cadre confidentiel les observations complémentaires de l’auteur du signalement, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] convient ce dernier qui pourra être accompagné par toute personne de son choix.

Le cas échéant, les frais de déplacement engagés par la personne entendue pour répondre à l’invitation seront remboursés par l’employeur (base d’un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l’employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l’application de ce barème).

Si le signalement est réalisé à l'oral, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] consigne par écrit les propos énonçant les faits signalés.

Après relecture du contenu du signalement, la personne entendue aura la possibilité de demander que des modifications ou ajouts soient apportés. Il lui sera remis à cette occasion une copie de cette déclaration contre décharge.

[MODÈLE]

**PHASE 2 : PROCÉDURE D’ENQUÊTE**

|  |
| --- |
| Sur la procédure d’enquête, le [Guide du ministère du Travail](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf) « *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner* » est intégré dans la « *Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes* » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ([www.spectaclevivantprive.org](http://www.spectaclevivantprive.org)). |

* **Rappel des objectifs de l’enquête**

L’objectif de l’enquête est d’établir la réalité des faits allégués de violences sexuelles et agissements sexistes à la suite d’un signalement.

L’ouverture d’une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, même si elle peut en être le préalable.

* **Les principes fondamentaux devant être respectés durant la réalisation de l’enquête**

Durant toute la réalisation de l’enquête, celle-ci devra être menée dans le respect des principes de discrétion, de célérité, de confidentialité, de respect de la vie privée et de la dignité des personnes impliquées. Ces dernières doivent bénéficier d’une écoute impartiale et d’un traitement équitable dans le respect du contradictoire.

Dès réception du signalement visant des faits de violences sexuelles et agissements sexistes, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] déclenche une procédure d’enquête interne dans les meilleurs délais, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD), sa durée, même si la période d’exécution du contrat de travail des personnes victimes ou mises en cause est terminée.

… [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] veille à ce que le temps de l’enquête n’excède pas la durée de la prescription des faits prévue par l’article [L 1332-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901450) du Code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l’employeur) applicable en matière de procédure disciplinaire.

|  |
| --- |
| **Point de départ du délai de deux mois pour sanctionner l'auteur d’un harcèlement**  Selon le [Guide du ministère du Travail](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf) « *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner* », page 21, « *le délai de deux mois s’apprécie à compter de la connaissance exacte par l’employeur de la réalité, de la nature et de l’ampleur des faits reprochés à l’intéressé. En conséquence, il convient d’agir rapidement dès que l’on vous a rapporté des faits susceptibles de constituer un harcèlement sexuel, en vue de faire toute la lumière sur les circonstances de l’affaire et de prendre, le cas-échéant, les mesures disciplinaires qui s’imposent. En effet, en cas de contentieux, la question de savoir si le point de départ du délai de deux mois correspond au moment où l’employeur est informé des faits ou à celui où sont connues les conclusions de l’enquête fait l’objet d’une appréciation souveraine des juges du fond : ces derniers analysent, au vu des éléments communiqués par les parties, si l’employeur, préalablement à la réalisation de l’enquête, pouvait ou non avoir une « connaissance » suffisante des faits lui permettant d’agir. Lorsque le comportement fautif du salarié se poursuit ou se reproduit (sous une forme identique ou différente), le délai de deux mois démarre à compter des derniers faits portés à votre connaissance.*  *Dans ce cas, les agissements antérieurs aux deux mois peuvent être pris en compte dans l’appréciation de la sanction. Cependant, aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction* (Article [L. 1332-5](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901451) du Code du travail).*»* |

* **Les acteurs pouvant instruire l’enquête**

L’enquête interne pourra être diligentée soit par :

* Les employeurs ou les personnes en charge des ressources humaines ;
* Une équipe paritaire ;
* Un prestataire extérieur.

Dans le cas où l’enquête sera effectuée par une équipe paritaire, celle-ci sera composée de membres de la direction et de représentants du personnel. En l’absence de représentants du personnel présents dans l’entreprise, un salarié pourra être choisi sur la base du volontariat. Sur ce dernier point, il convient de veiller à ne pas confier l’enquête à un salarié travaillant dans le même service que la victime ou la personne mise en cause, à l’un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l’impartialité de l’enquête.

Dans le cas où le signalement est effectué auprès d’un membre du comité social et économique, l’enquête est réalisée dans les conditions prévues par l’article [L 2312-59](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038791189) du Code du travail.

Un prestataire extérieur pourra être missionné par l’employeur pour la réalisation de l’enquête interne à la condition que celle-ci ne dure pas plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par l’article [L 1332-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901450) du Code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l’employeur) en matière de procédure disciplinaire.

La personne mise en cause ne peut pas mener l’enquête interne.

Le déroulé de l’enquête se fera dans l’ordre suivant :

**① Réunion préparatoire**

A l’initiative de … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur], une réunion préparatoire se tiendra afin de réunir les personnes en charge de la réalisation de l’enquête et d’en définir les modalités pratiques :

* Calendrier,
* Liste des personnes à entendre,
* Trame des questions,
* Détermination de l'ordre des entretiens et des personnes chargées de les conduire,
* Lieu des auditions et de réunion de la commission d’enquête ;
* Modalité de mise en commun des informations et de coordinations des intervenants au sein de la commission, etc.

**② Réalisation et recueil des témoignages dans le respect du contradictoire**

Le recueil des témoignages se fera en respectant les principes suivants :

* De discrétion,
* De célérité,
* De confidentialité,
* De respect de la vie privée,
* De la dignité des personnes impliquées,
* D’écoute impartiale,
* De traitement équitable,
* Et de contradictoire.

Il est nécessaire de procéder au recueil des témoignages de toutes les parties directement ou indirectement impliquées, à savoir :

* **La victime**

Dans le cadre de son audition, la victime peut, après en avoir informé … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur], être accompagnée par toute personne de son choix.

L’entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la victime.

Le cas échéant, les frais de déplacement engagés par la victime pour répondre à l’invitation seront remboursés par l’employeur (base d’un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l’employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l’application de ce barème).

|  |
| --- |
| **Rappel : mesures provisoires de protection de la victime / accompagnement de la victime**  Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé des violences sexuelles ou agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.  L’employeur portera une attention particulière à la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes dès le signalement des faits.  … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] pourra proposer à la victime une prise en charge psychologique.  Dans l’attente du résultat de l’enquête interne, conformément aux articles [L 4121-1](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828), [L 4121-2](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913) et [L 1153-5](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712#:~:text=L'employeur%20prend%20toutes%20dispositions,terme%20et%20de%20les%20sanctionner.) du Code du travail, les employeurs veillent à sécuriser la situation entre la victime et la personne mise en cause en s’efforçant de préserver les conditions de travail de la victime, par exemple par un éloignement, voire une rupture du lien dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail…), dans la mesure où les conditions le permettent. |

* **La personne mise en cause**

La personne mise en cause est invitée par écrit à être entendue et, le cas échéant, elle peut être accompagnée de la personne de son choix après information de …… [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur].

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu’il s’agit d’une enquête interne et non d’une procédure disciplinaire.

L’entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne.

Le cas échéant, les frais engagés par la personne mise en cause pour donner suite à cette invitation seront remboursés par le ou les employeurs (base d’un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l’employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l’application de ce barème).

Lorsque la personne mise en cause refuse d'être entendue dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] en prend acte, et en informe la victime.

* **Toute autre personne (liste non limitative) :** 
  + La personne à l’origine du signalement (si différente de la victime),
  + Les témoins,
  + Toute personne demandant à être auditionnée ou dont l’audition est souhaitée par la victime ou la personne mise en cause,
  + Les responsables hiérarchiques directs de la victime et de la personne mise en cause,
  + Toute autre personne appartenant à l’entreprise ou l’ayant quitté,
  + La médecine du travail,
  + etc.

**③ Rédaction de comptes rendus signés par l’ensemble des participants**

Chaque audition fera l’objet d’un compte-rendu écrit qui sera signé par l’ensemble des participants présents. Les personnes entendues pourront si elles le souhaitent remettre tous documents qu’ils leur sembleraient utiles de communiquer dans le cadre de cette enquête.

**④ Les issues de l’enquête**

1. Rédaction du rapport signé par l’ensemble des participants de l’enquête

A l'issue de l’enquête, un rapport sera rédigé et signé par l’ensemble des personnes qui l’auront diligentée puis communiqué à l’employeur afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et de sanction.

Ce rapport retranscrit notamment :

* La chronologie des faits ayant conduit au déclenchement de l’enquête,
* La compilation des différentes auditions,
* Les éventuelles pièces communiquées,
* Une synthèse conclusive.

1. Transmission de la synthèse conclusive

L’employeur est tenu de transmettre dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d’enquête, la synthèse conclusive du rapport d’enquête :

* À la victime ;
* Ainsi qu’à la personne mise en cause.

Quelle que soit l’issue de l’enquête, il est rappelé que la victime est libre de lancer toute action en justice qu’elle jugera nécessaire.

Les salariés sont informés qu’en cas de situation de harcèlement, violence avérée, discrimination, … [l’employeur ou la personne en charge des ressources humaines OU dénomination sociale de l’employeur] avertit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui souffrirait d’une telle situation a toute liberté de s’adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d’une situation de harcèlement.

**⑤ Procédures et sanctions disciplinaires**

Dans le cas où une situation de violences sexuelles ou agissements sexistes est établie dans l’entreprise, l’employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées.

Le règlement intérieur de l’entreprise, lorsqu’il existe, précise les sanctions applicables dans l’entreprise, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d’une situation de harcèlement sexuel.

Il est rappelé que la durée de prescription des faits prévue par l’article [L 1332-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901450) du Code du travail est de 2 mois à partir de la connaissance des faits par l’employeur.

1. Par exemple, par la remise du [Guide du ministère du Travail](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », disponible depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » téléchargeable depuis le site : [www.spectaclevivantprive.org](http://www.spectaclevivantprive.org)/vhss [↑](#footnote-ref-1)