

Procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement moral, sexuel et autres situations graves

De quoi parle-t-on ?

Situation grave

Harcèlement moral

Harcèlement sexuel, agissements sexistes,
agression sexuelle

Harcèlement sexuel

Agissements sexistes

Agression sexuelle et viol

Victime présumée et témoins

Victimes, pourquoi porter plainte ?

Témoins, un rôle crucial

Victime présumée et témoins : vous êtes protégé-e-s

Qui solliciter ?

Sanctions encourues par les mis en cause

En interne, un délai maximal de 2 mois entre la connaissance des faits et la sanction

Quelles sanctions ?

Porter plainte, effectuer un signalement en interne

Après de qui faire le signalement ?

Comment faire un signalement ?

Qui sera au courant de quoi ?

Réception du signalement et premières actions

Constitution de la Commission chargée de mener l'enquête

Accusé de réception

Engagements de la Commission

Premier échange - audition

Ouverture d'une enquête interne

Premières mesures

Enquête

Rassembler les éléments factuels, auditionner

Rapport et conclusions d'enquête

Les suites de l'enquête, sanctions

De quoi parle-t-on ?

Situation grave

Le ou la salarié·e victime présumée ou un·e représentant·e du personnel peut utiliser la procédure d'alerte pour **signaler toute situation de travail dont elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et/ou imminent pour sa vie ou sa santé physique et/ou mentale, ainsi que toute atteinte grave et/ou imminente dans les systèmes de protection, ou aux libertés individuelles dans l'association** (y compris mesures discriminatoires). Il peut s'agir de cas de harcèlement mais pas seulement.

Quand on parle de cadre professionnel, **il peut s'agir de situations qui adviennent sur le lieu et pendant le temps de travail ou en dehors de ce cadre dès lors** que les agissements reprochés sont en lien avec l'activité professionnelle du salarié, intervenus même en dehors du temps et/ou du lieu de travail, et qu'ils ne relèvent pas de sa vie personnelle.

Harcèlement moral

[Art. L1152-1 du code du travail](#)

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Il est impossible de lister de façon exhaustive les propos ou comportements constitutifs de harcèlement. Il s'agira généralement d'un ensemble de faits, combinant la plupart du temps les catégories suivantes :

- pratiques relationnelles dégradantes (insultes, humiliations, menaces) ;
- intimidations physiques et/ou morales (violences, gestes déplacés, bizutage) ;
- mesures punitives (sanctions ou menaces de sanctions sans justification, refus réitérés et sans justification).

A contrario, ne constitue pas un harcèlement moral le fait pour un·e responsable de pôle, un coordinateur ou une coordinatrice de manifester son mécontentement et de formuler des remarques factuelles ou avertissements justifiés en direction d'un·e salarié·e :

- pour la gestion de la non-performance ;
- pour la gestion disciplinaire.

Ainsi, le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec des tensions et conflits pouvant surgir avec l'employeur ou des reproches que ce dernier est en droit d'adresser à un·e salarié·e, ni avec le stress et le surmenage, ou encore avec tout élément qui peut aboutir à

une altération de l'état de santé de l'intéressé·e sans que celle-ci soit imputable à l'employeur.

Quelques sites avec des exemples concrets :

→ [Harcèlement moral au travail : 12 exemples concrets](#)

→ [Harcèlement moral au travail : le reconnaître et réagir](#)

Si vous pensez être victime de harcèlement moral, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez salarié·e, stagiaire ou apprenti·e.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur·e des faits.

[Code pénal - Article 222-33-2-2](#) sur le harcèlement moral : le harcèlement moral figure dans le code pénal, il est passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

→ [Harcèlement moral](#) (site du ministère du Travail)

Harcèlement sexuel, agissements sexistes, agression sexuelle

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 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 ;

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. »

[Code pénal - Article 222-33](#) sur le harcèlement sexuel : **le harcèlement sexuel figure dans le Code pénal**, il est passible de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende (ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende notamment lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions).

L'expression du non-consentement peut être verbal (oral ou écrit) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement).

En outre, le consentement :

- doit être libre et éclairé ;
- doit être donné par la personne elle-même ;
- est temporaire : il peut être donné puis retiré.

→ [Exemple autour d'une tasse de thé](#)

DISTINGUER LE HARCELEMENT SEXUEL DE LA SÉDUCTION⁷

→ Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. Le jeu de la séduction a pour règles : le respect, la réciprocité et l'égalité. La personne se sent bien, respectée et en sécurité.

A l'inverse le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination. Les comportements, propos subis créent un climat d'insécurité,

de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent traumatiser la victime.

En résumé, la séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Agissements sexistes

[Article L1142-2-1 du code du travail](#)

« 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. »

Agression sexuelle et viol

[Article 222-22 du code pénal](#)

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer un·e salarié·e contre un mur en lui touchant les fesses. De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

→ [Le harcèlement sexuel et agissement sexiste](#) (site du ministère du travail)

→ [Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel, les agissements sexistes au travail](#) (ministère du travail)

Victime présumée et témoins

Victimes, pourquoi porter plainte ?

Les faits énoncés ci-dessus sont inacceptables.

L'expérience démontre que ne pas signaler le harcèlement sexuel ou moral, les agissements sexistes dont on est victime conduisent, le plus souvent, à une détérioration de la situation

ainsi qu'à la dégradation de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits reste souvent le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

Témoins, un rôle crucial

Le/la salarié.e victime présumée peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur ou sa harceuse, peur des répercussions...). Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès de votre coordinatrice ou coordinateur, de votre responsable de pôle, de l'équipe RH ou d'un.e de ses membres, du Copil ou d'un.e de ses membres, du CSE ou d'un.e de ses membres ou de tous à la fois. Si les faits concernent la directrice, vous pouvez vous tourner également vers le Conseil d'administration. C'est la santé de votre collègue qui est en jeu.

En tant que témoin, vous jouez un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel ou moral et bénéficiez à ce titre d'une protection juridique particulière. Dans le code du travail, il est stipulé qu'aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou moral ou pour les avoir relatés.

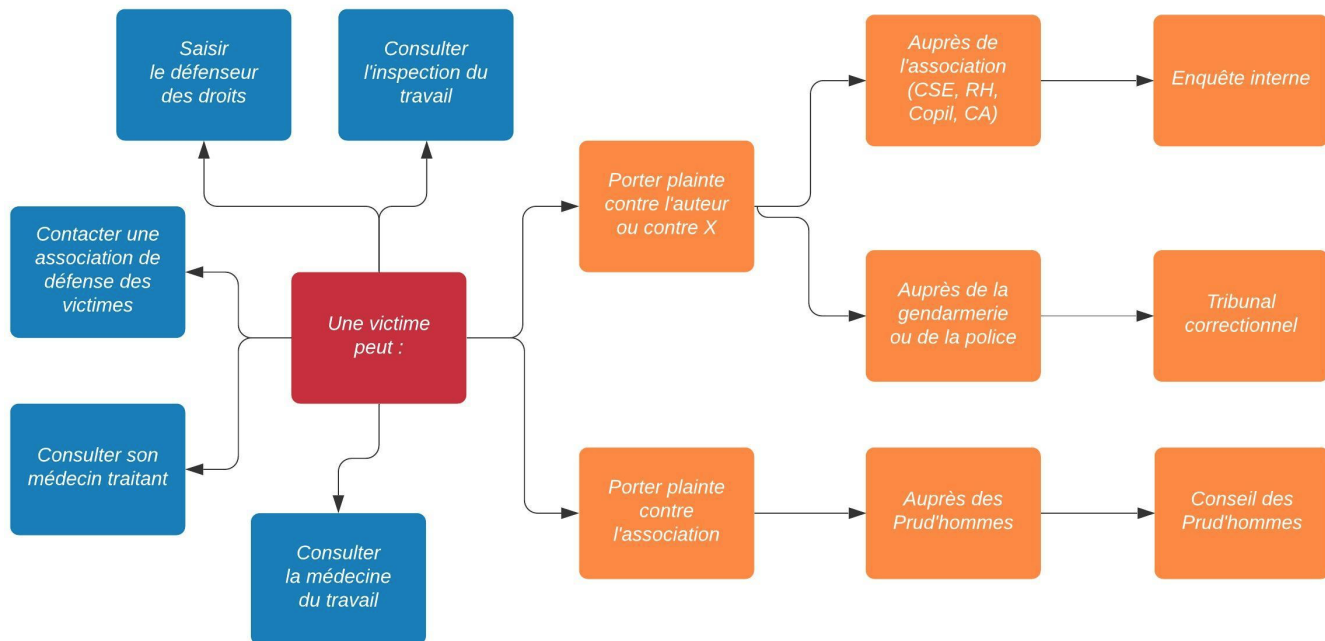
Victime présumée et témoins : vous êtes protégé.e.s

Que vous soyez victimes présumées ou témoins, vous êtes protégé.e.s par les articles [L.1152-2](#) et [L. 1153-2](#) du Code du travail.

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. » et [son équivalent pour le harcèlement moral](#).

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement : même si l'enquête interne réalisée n'a pas établi la preuve du harcèlement, l'auteur du signalement (victime présumée, témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part (c'est-à-dire lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce).

Qui solliciter ?



Un ensemble de recours existe, l'objet de ce document est de donner les informations et démarches pour :

→ **Alerter en interne** (l'employeur : le Copil, et/ou du Conseil d'administration de l'association, le CSE, les RH).

Par ailleurs, il est également possible de :

- Porter plainte auprès de la police ou de la gendarmerie contre la personne dénommée ou contre X le cas échéant.
- Saisir le [conseil des Prud'hommes](#) d'une requête contre l'association.
- Saisir le juge pénal pour poursuivre l'auteur des faits
- Tenter une médiation en saisissant le [défenseur des droits](#)
- Solliciter / saisir [l'inspection du travail](#)
- Se faire aider / accompagner par une [association de défense des victimes](#)
- Consulter son médecin traitant
- Alerter [la médecine du travail](#).

Sanctions encourues par les mis en cause

Outre les sanctions pénales en cas de plainte déposée par le/la plaignant.e auprès d'un tribunal, des sanctions résultant de poursuites en interne peuvent être prononcées contre un-e salarié-e dont les éléments réunis et transmis peuvent raisonnablement et sérieusement laisser penser qu'il a pu commettre des actes de harcèlement moral et/ou sexuel ou autres. Les procédures internes et les procédures pénales sont indépendantes les unes des autres. L'association peut donc prononcer des sanctions sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours. Si le juge pénal a statué et relaxé une

personne mise en cause pour du harcèlement moral et sexuel, l'employeur peut tout de même la sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celles-ci se révèlent insuffisantes au regard du droit pénal. Or la preuve de certains faits peut être suffisante pour constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause peuvent notamment relever d'un manquement au code du travail.

À l'inverse, l'Association n'est pas tenue de prononcer une sanction disciplinaire, notamment si les éléments transmis et recueillis ne permettent pas d'apprécier l'existence d'une situation de harcèlement et/ou portant atteinte à l'intégrité du salarié. Une sanction pénale rouvrirait une procédure.

En interne, un délai maximal de 2 mois entre la connaissance des faits et la sanction

Article L1332-4 du code du travail : « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où le CSE, les RH, le Copil et/ou le Conseil d'administration en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.* »

Le délai de deux mois s'apprécie à compter de la connaissance exacte des faits reprochés. Il n'existe pas de jurisprudence pour le moment pour savoir si le délai court à partir du signalement ou à la clôture de l'enquête interne. Au sein de L214, nous nous efforçons d'apporter une réponse en comptant 2 mois à compter du signalement au CSE, aux RH, au Copil et/ou au Conseil d'administration. Néanmoins, eu égard à la durée et/ou complexité de l'enquête interne, le délai de 2 mois pourra s'apprécier à compter de l'issue de l'enquête interne, à savoir au jour où le salarié sera tenu informé de celle-ci.

Action pénale : l'exercice de poursuites pénales relatives aux faits dénoncés a une incidence pour l'association, lorsqu'elle en est informée, quant au délai pour engager des poursuites disciplinaires : les sanctions disciplinaires pourraient intervenir suite à un jugement.

Quelles sanctions ?

Comme le prévoit l'article 14 du règlement intérieur de l'association, la sanction disciplinaire peut être :

- avertissement écrit (émargé par l'intéressé-e ou envoyé par lettre recommandée avec accusé-réception) ;
- blâme notifié par écrit, dans les mêmes conditions que ci-dessus ;
- mise à pied disciplinaire de trois jours maximum, sans rémunération ;
- licenciement pour faute simple ;
- licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement ;
- licenciement pour faute lourde, sans préavis ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de congés payés.

Porter plainte, effectuer un signalement en interne

La personne victime ou un·e représentant·e du personnel peut signaler toute situation de travail dont elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et/ou imminent pour sa vie ou sa santé, une situation de harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que toute atteinte grave et/ou imminente dans les systèmes de protection et/ou aux libertés individuelles dans l'association. Le signalement est recueilli de façon formalisée sous la responsabilité du Copil, des RH et du CSE. Si le signalement concerne la directrice, le Conseil d'administration en est informé sans délai.

Auprès de qui faire le signalement ?

Un signalement peut être fait à une ou plusieurs de ces entités :

→ au CSE ou à un·e membre du CSE en particulier : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)

- + [anonymisé] (titulaire) : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] (titulaire) : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] (titulaire) : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] (titulaire) : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] (suppléante) : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + Référente harcèlement et agissements sexistes : [anonymisé]

→ à l'équipe RH ou un·e membre des RH en particulier : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)

- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)

→ au Copil ou à un·e membre du Copil en particulier : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)

- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)
- + [anonymisé] : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)

→ au Conseil d'administration uniquement si la plainte concerne la directrice de l'association : [\[anonymisé\]@L214.com](mailto:[anonymisé]@L214.com)

Une enquête sera diligentée dans les brefs délais dès :

- qu'un·e salarié·e exerce son droit de retrait ;
- que le CSE ou tout·e autre salarié·e alerte directement le Copil d'un danger grave et/ou imminent ;
- que les représentant·e·s du personnel constatent une atteinte aux libertés individuelles dans l'association ;
- que le médecin du travail alerte les RH ou la direction d'une situation de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'une situation grave ;
- qu'un·e salarié·e fait part à sa hiérarchie ou aux instances représentatives d'une situation de harcèlement, qu'il soit lui-même victime présumée ou témoin.

Dans tous les cas, la directrice des Ressources Humaines sera informée immédiatement.

Comment faire un signalement ?

Pour effectuer un signalement, la personne témoin ou victime présumée devra communiquer le plus précisément possible auprès d'une ou des personnes ou entités susmentionnées. Elle pourra s'appuyer sur le modèle de courrier de signalement (même si le signalement se fait à l'oral).

Le signalement devra, par principe, être formalisé à l'écrit. La personne témoin ou victime présumée, le/la représentant-e du personnel pourra :

- solliciter une audition auprès d'une ou des personnes ou entités susmentionnées : le compte-rendu sera la base du signalement ;
- faire un signalement par courrier ou courriel auprès d'une ou des personnes ou entités susmentionnées.

→ [Modèle de courriel ou courrier de signalement](#)

Qui sera au courant de quoi ?

Il sera fait preuve de la plus grande discrétion et du respect de la confidentialité lors de cette enquête interne.

Les personnes auxquelles la/les victimes présumées et la/les personnes mise-s en cause en auront fait part, les membres de la Commission d'enquête et le Copil seront au courant de l'objet de la plainte. Seules les informations nécessaires aux besoins de l'enquête seront communiquées aux personnes auditionnées, la plus grande discrétion sera exigée.

Les auditions, comptes-rendus d'audition et éléments de preuve ne seront accessibles qu'aux membres de la Commission d'enquête et au Copil.

Les conclusions de l'enquête seront transmises au Copil ou au Conseil d'administration le cas échéant.

Les décisions et sanctions prises par la directrice ou le Conseil d'administration seront communiquées aux protagonistes et à la Commission d'enquête.

Le cas échéant, en fonction de la situation, l'ensemble des salariés pourra être mis au courant des sanctions ou mesures prises.

Réception du signalement et premières actions

Quel que soit son auteur (la victime présumée, un témoin, un représentant du personnel...) et la forme qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'une audition...), tout signalement fera l'objet d'une réaction rapide et, **le cas échéant, de mesures immédiates.**

Constitution de la Commission chargée de mener l'enquête

Le/la directeur-riche RH se chargera immédiatement de composer une Commission d'enquête, constituée :

- d'un(e) membre des Ressources humaines ;
- d'un(e) membre du CSE ;
- d'un(e) membre du Copil ou d'un(e) membre du Conseil d'administration ou d'une personne totalement extérieure à l'association.

La directrice RH devra sélectionner les membres de la Commission en veillant à ne pas sélectionner de personnes proches de la ou des personnes plaignantes ou de la ou les personnes mises en cause, que ce soit personnellement ou hiérarchiquement. Plus largement, il convient d'écarter toute personne dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête. **La directrice RH peut décider de recourir à une enquête externalisée.**

Note importante : La ou les personnes victimes présumées ou mise en cause pourront récuser un ou des membres de la Commission lorsqu'elles prendront connaissance de sa composition. Ce ou ces membres seront alors remplacés par d'autres personnes. S'il est impossible d'avoir une composition de Commission qui mette victime présumée et personne mise en cause d'accord, le/la directrice RH sera décisionnaire.

Accusé de réception

La directrice RH adressera un courrier avec accusé de réception à l'auteur du signalement et l'informera de la composition de la Commission en charge de traiter son signalement.

→ [Modèle de courrier](#)

La Commission prendra contact avec la personne qui a fait le signalement et, le cas échéant, la victime présumée pour fixer un rendez-vous le plus rapidement possible.

Engagements de la Commission

La Commission agira avec discrétion pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées : les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci. Une fois l'enquête terminée, la commission doit présenter ses conclusions et rapports à la directrice ou au Conseil d'Administration pour prise de décision finale et éventuelles sanctions/suites. La directrice peut s'appuyer sur des membres du Copil / tout le Copil pour prendre sa décision en partageant, le cas échéant les conclusions et rapports de façon partielle ou complète).

En cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête (c'est-à-dire en dehors des personnes auditionnées, chargées de l'enquête ou toute autre personne intervenant pour apporter son expertise), il convient de procéder à leur anonymisation.

La Commission devra faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable.

Premier échange - audition

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.

Cette première audition doit rassembler le maximum d'éléments susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements incriminés (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

→ Un récit chronologique et détaillé des faits : contexte (lieux, dates), agissements de la ou les personnes mises en cause (propos, gestes... et le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées par ce dernier), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements.

→ Ce récit doit décrire le plus précisément possible les propos, gestes, agissements de la personne mise en cause (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les propos exactement tenus).

→ Ce récit doit également s'attacher à décrire le ressenti de la victime présumée au moment des faits (surprise, effarement, panique...) et les conséquences sur sa santé et ses conditions de travail ;

→ Tout élément susceptible de constituer une preuve : mails, textos, photographies...

Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :

→ Des certificats médicaux et avis de la médecine du travail ;

→ Les attestations de collègues témoins des faits ;

→ Les attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées (inspection du travail, collègues, représentants du personnel...) ;

→ Les noms de salarié·e·s présumé·e·s victimes de la même personne mise en cause ;

→ La copie de plaintes ou de mains courantes.

La personne qui porte le signalement ou la victime présumée peuvent se faire aider par un·e représentant·e du personnel pour la constitution de ce dossier (par exemple, par le ou la référent·e CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes).

Ouverture d'une enquête interne

Une enquête interne est ouverte et doit établir si les faits sont caractérisés et s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause. La personne à l'origine du signalement et la victime présumée (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) seront informées des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir.

La victime présumée, a fortiori lorsqu'elle n'est pas l'auteur du signalement, peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle.

Dans ce cas, il peut utilement lui être précisé que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement confidentielles en dehors des personnes impliquées, auditionnées et celles en charge de l'enquête.

Ses droits en qualité de victime présumée peuvent également lui être rappelés.

En cas de comportements manifestement inappropriés dès l'ouverture de l'enquête interne, des premières mesures seront prises à titre conservatoire (ex. violences physiques ou verbales etc.).

Premières mesures

Au vu des éléments en sa possession, la Commission d'enquête peut demander à la direction ou au Conseil d'administration de prendre des mesures immédiates. Ces mesures sont transitoires et à titre conservatoire : elles ne sont pas une reconnaissance de faits caractérisant l'objet de la plainte, l'enquête n'en étant qu'à son commencement.

Elles sont prises le cas échéant :

- pour faire cesser immédiatement les agissements ;
- s'assurer qu'aucune des personnes impliquées n'est l'objet de mesures de représailles ;
- éloigner les personnes impliquées et leur demander de ne pas entrer en contact :
 - adapter les conditions de travail au sein de l'organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées ;
 - si la victime présumée et le/la salarié-e mis en cause travaillent habituellement ensemble, l'un-e des deux salarié-es peut être affecté-e le temps de l'enquête dans une autre équipe. Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement. Ce changement d'affectation est temporaire ;
 - Si le/la salarié-e mis en cause est un-e responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un-e 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'association 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.

Quelles que soient les mesures transitoires retenues, il est important de tout mettre en œuvre pour ne pas porter atteinte à l'honneur et à la considération des personnes.

Enquête

La Commission devra déterminer la source du harcèlement ou autre, et ses manifestations concrètes. Elle pourra mener des auditions, prendre contact avec la médecine du travail, rassembler des documents. Elle devra conclure si oui ou non, les accusations sont étayées par des faits établis.

À la première audition, la personne plaignante ou son représentant présente **des éléments factuels** laissant supposer l'existence d'un harcèlement ou d'autres actes demandant une intervention disciplinaire à l'encontre d'un tiers.

La Commission peut se réunir pour établir son plan d'action, son calendrier avant de débiter son enquête. Elle convoquera, si possible 3 jours à l'avance, les personnes qu'elle souhaite auditionner. Ces auditions pourront se dérouler en présentiel, en visio ou par échange écrit.

Rassembler les éléments factuels, auditionner

Par la suite, elle auditionnera individuellement et autant de fois que nécessaire à son enquête :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la ou les personnes mises 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 ;
- un·e ou des représentant·e·s du personnel dans la mesure où ils/elles sont en capacité d'apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation des salarié·e·s. Ils/elles sont en outre susceptibles d'apporter un éclairage sur d'éventuels faits antérieurs impliquant la personne mise en cause ou la personne plaignante ;
- le médecin du travail qui pourrait apporter des éléments contextuels.

Il ne peut être imposé à la personne mise en cause de se présenter à un entretien. Néanmoins, ce refus de collaborer ne doit pas empêcher la poursuite de l'enquête.

Dans le cas de témoins refusant d'être entendus par crainte de représailles, il convient de leur rappeler leurs droits (protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires).

Avec l'accord de la personne, les entretiens peuvent être enregistrés. Sur demande d'une personne qui est auditionnée, on peut évidemment le faire.

La Commission sollicitera des personnes auditionnées des éléments factuels de preuve à charge ou à décharge. Elle rédigera un compte-rendu détaillé et daté de chaque entretien et le fera signer par l'ensemble des participant·e·s à cet entretien.

Rapport et conclusions d'enquête

Le rapport d'enquête a vocation à rassembler :

- l'ensemble des comptes rendus des auditions ;
- les conclusions de l'enquête : les faits sont-ils ou non caractérisés d'après les éléments rassemblés ?

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêtrices et enquêteurs et transmis à la directrice de l'Association, ou au Conseil d'administration afin

qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent. Le cas échéant, la directrice pourra recueillir l'avis consultatif du Copil pour prendre ses décisions.

En cas de contentieux, le rapport d'enquête sera transmis aux juridictions saisies et à leur demande.

Point d'attention : L'absence de harcèlement ou autre auquel conclut une enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probants.

Les suites de l'enquête, sanctions

Le pouvoir disciplinaire et hiérarchique relève de la responsabilité de la directrice de l'Association ou, le cas échéant, du Conseil d'administration. Les conclusions de l'enquête devront lui être présentées, la sanction ou l'absence de sanction pourra être proposée mais le pouvoir disciplinaire sera exercé par la directrice de l'Association ou, si la directrice de l'Association est mise en cause, par le Conseil d'administration.

La directrice de l'Association ou le Conseil d'administration prendront les décisions et sanctions proportionnées à la faute commise le cas échéant.

La personne victime et la personne mise en cause seront informées des conclusions et des suites de l'enquête à l'oral puis elles seront invitées à signer le compte-rendu de cet entretien final.

Si nécessaire, par mesure de prévention ou de protection des salarié·e·s, une information pourra être diffusée au CSE et/ou à tout ou une partie des salarié·e·s.

Information du CSE

Un rapport semestriel anonymisé sera envoyé au CSE. Il mentionnera le nombre d'enquêtes ouvertes sur la période, le nombre d'enquêtes closes et les grandes lignes des sujets des plaintes ainsi que les sanctions le cas échéant.

Pour rappel, un·e membre du CSE sera dans chaque commission et les personnes victimes ou mises en cause pourront se faire assister par un·e autre membre ou collègue.