# Si vous êtes accusé·e de violences et/ou de harcèlement sexistes et sexuels

## Comprendre ce qui vous est reproché

La section « 01- Définitions » de ce dossier est consacrée aux définitions des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) – vous pouvez vous y référer pour comprendre la teneur des accusations faites contre vous.

## La procédure au sein de l’entreprise

Si des faits de VHSS sont rapportés à un·e employeur·e, il est de la responsabilité de l’entreprise de mener une enquête interne pour comprendre les faits. Cette enquête interne est notamment constituée d’entretiens avec les parties prenantes, et sera l’objet d’un rapport d’enquête qui sera remis à l’employeur·e pour décider de sanctions éventuelles. En tant que personne mise en cause, vous serez au cœur de cette procédure.

### Vos droits au cours de l’enquête interne

#### Pendant l’entretien

Conformément à la CCNEAC, si vous êtes convoqué·e à un entretien « en présentiel » et non en visio, les frais que vous engagez pour vous rendre sur le lieu de l’entretien seront remboursés par votre employeur·e. Il revient à l’employeur·e de vous prévenir dans un délai raisonnable que vous êtes convoqué·e à un entretien.

Vous pouvez demander à votre employeur·e d’auditionner toute personne que vous souhaitez voir témoigner. Dans le cadre de son devoir d’impartialité, l’employeur·e devra honorer cette demande. Peuvent être notamment auditionné·e·s : le·la médecin du travail, les représentant·e·s du personnel, des collègues de travail…

De la même manière, lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s’engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l’impartialité de tous les entretiens.

A l’issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l’exactitude. Si vous refusez de signer le compte-rendu de l’entretien, il convient pour les personnes chargées de l’enquête de faire attester le refus de signature ainsi que la bonne tenue de l’entretien par les personnes présentes.

Enfin, vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité devrait être signé par toutes les personnes présentes à l’entretien. Cet engagement est notamment important afin de garantir la réputation de toutes les personnes impliquées, et notamment la vôtre, avant la décision disciplinaire. Un exemple d’un tel engagement peut être trouvé en annexe de ce dossier.

#### Pour votre cadre de travail

Des ajustements à votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir la sécurité de tou·te·s.

Pour rappel, des mesures de mise à pied conservatoire peuvent être prises à votre encontre si vous êtes accusé·e de faits graves. La mise à pied conservatoire est une mesure d’urgence permettant d’éloigner un·e salarié·e de l’entreprise : ce n’est pas une mesure disciplinaire et ne saurait être considérée comme une sanction. En pratique, votre employeur·e doit respecter le principe selon lequel un fait fautif ne peut être soumis à plusieurs sanctions : cette mise à pied conservatoire devra prendre fin au plus vite après la décision des sanctions disciplinaires à votre égard.

Si la sanction disciplinaire décidée est votre licenciement, votre mise à pied ne sera pas rémunérée. Si vous êtes réintégré·e à l’entreprise, il conviendra de vous rémunérer pour cette période hors de l’entreprise.

Si l’enquête interne révèle que les faits de VHSS qui vous sont reprochés ne sont pas avérés, il revient aussi à l’employeur·e de comprendre ce qui a pu mener à des relations aussi difficiles au sein de son entreprise.

### Les sanctions pouvant être prises à votre encontre

#### Temporalité des sanctions

Selon le 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 l’employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l’exercice de poursuites pénales. »* **[art. L.1332-4].**

Ce délai de deux mois commence à compter de la connaissance *exacte* de la réalité par l’employeur·e, c’est-à-dire, selon les interprétations des juges, à compter du moment où l’employeur·e est informé·e des faits ou à compter du moment où les conclusions de l’enquête sont rendues, selon les éléments communiqués préalablement.

#### Les sanctions appliquées

Il n’existe pas de liste légale de sanctions pouvant être prononcées par l’employeur·e, ni de sanction spécifique à appliquer selon les fautes commises. Cependant, en pratique, une sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. Dans le cadre de harcèlement sexuel, d’une agression sexuelle et a fortiori d’un viol, **le licenciement pour faute grave** est considéré comme une sanction appropriée par les juges. Ce genre de licenciement entraîne le départ immédiat de l’entreprise (non-exécution du préavis, absence d’indemnité de licenciement et d’indemnité de préavis).

D’autres mesures existent et peuvent être envisagées selon la gravité des faits, telles que les mises à pied, les avertissements, les rappels à l’ordre, etc.

## En cas de litige

### Le tribunal des Prud’hommes

Si votre employeur·e décide de vous sanctionner à la suite de l’enquête interne et que vous estimez que cette que la mesure prise à votre encontre est injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute reprochée, plusieurs options s’offrent à vous. Vous pouvez contester une sanction à travers tout d’abord une lettre de contestation adressée à votre employeur·e.

En cas de refus de changement de sanction suite à cette lettre, **vous pouvez également saisir le Conseil des prud’hommes**. Vous pouvez par exemple saisir les prud’hommes si vous avez été sanctionné·e suite à une enquête disciplinaire partiale.

L’annuaire des Prud’hommes se trouve [ici](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html) et vous permet de trouver le tribunal des Prud’hommes compétent à votre saisine. Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l’établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement, la demande est portée devant le conseil de prud’hommes du domicile du·de la salarié·e.

Vous trouverez également en annexe le modèle CERFA de saisine des Prud’hommes ainsi que la consigne officielle liée à ce modèle.

Si la saisie du Conseil des Prud’hommes porte sur un litige entre le·la salarié·e et l'employeur·e intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail, vous pouvez saisir les Prud’hommes dans un **délai de 12 mois.**

Le délai fixé au·à la demandeur·se pour saisir les Prud’hommes est de **3 ans dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes dues,** notamment en cas de salaire non versé (par exemple pendant une période de mise à pied conservatoire non rémunérée abusivement).

### Le bureau de conciliation et d’orientation (BCO)

Le bureau de conciliation est une formation du conseil des prud'hommes qui a pour **mission de trouver un arrangement à l'amiable** dès lors que le conseil a fait l'objet d'une saisine par l'une des deux parties. Sont présent·e·s au bureau de conciliation un·e représentant·e de l'employeur·e et un·e représentant·e du·de la salarié·e. Les modalités concernant ces représentant·e·s est à trouver plus bas dans ce dossier. Le BCO peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

**Cette phase de conciliation est en principe obligatoire,** et le défaut d'accord entraîne la poursuite de la procédure devant la chambre de jugement. Toutefois, l'affaire est directement portée vers le bureau de jugement sans passer par le BCO en cas de demande de requalification en CDI, ou en cas de demande de qualification de rupture du contrat de travail à l’initative du·de la salarié·e en raison de faits reprochés à l’employeur·e.

A noter que, quel que soit le stade de la procédure, le BCO ou le bureau de jugement peut :

* Après avoir recueilli l’accord des parties, désigner un·e médiateur·rice afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose. Cette médiation judiciaire ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois pour la même durée **[articles 131-1 à 131-15 du code de procédure civile].**
* Enjoindre les parties à rencontrer un médiateur·rice qui les informe sur l’objet et le déroulement de la mesure.

Si la conciliation échoue, le bureau peut :

* Éventuellement décider d'orienter l'affaire vers une formation restreinte du bureau de jugement, si le litige concerne un licenciement ou une demande de résiliation du contrat de travail,
* Dans les autres cas, il renvoie l'employeur·e et le·la salarié·e vers le **bureau de jugement** dans sa formation habituelle (avec 2 conseillers·ères prud'hommes employeur·e·s et 2 conseillers·ères salarié·e·s). Lorsque l'affaire le justifie ou si les parties en font la demande, le BCO peut toutefois décider que ce bureau sera présidé par un·e juge professionnel·le.

### Se faire représenter

**[L1453-1 A]** *Par dérogation au* *premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971* *portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter devant le conseil de prud'hommes, outre par un avocat, par :*

*1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;*

*2° Les défenseurs syndicaux ;*

*3° Leur conjoint, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin.*

*L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.*

*Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.*

Vous trouverez en annexe un modèle de pouvoir à transmettre à vos représentant·e·s, qui devra être présenté au BCO et/ou bureau de jugement.

## Les poursuites pénales

Les VHSS sont inscrites au code pénal. Il est donc possible que vous soyez l’objet de poursuites en justice si la victime présumée porte plainte :

**En cas de harcèlement,** **il est possible de porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos…) de harcèlement. La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.**

**En cas de viol, il est possible de porter plainte dans un délai de 20 ans à compter de la date des faits, si la victime avait plus de 18 ans au moment des faits. Ce délai s’étend à 38 ans si la victime était mineure au moment des faits.**

Il est possible que des poursuites pénales soient engagées même si la victime présumée n’a pas porté plainte. Il est en effet possible pour la victime présumée ou des personnes tierces de déposer des **mains courantes** auprès des forces de l’ordre. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l’ordre. Vous ne serez pas convoqué·e au commissariat ou notifié·e si vous êtes l’objet d’une main courante.

Par ailleurs, si les faits rapportés dans le cadre d’une main courante constituent un crime ou un délit (harcèlement, viol), la police peut immédiatement engager des poursuites judiciaires en effectuant une saisine du procureur de la république.

Enfin, des mains courantes (déposées par la victime présumée ou par des personnes tierces) peuvent par exemple venir en appui à un dossier de harcèlement sexuel.

### Trouver un·e avocat·e

Afin d’obtenir l’accompagnement d’un·e avocat·e, vous pouvez vous référez à l’annuaire des avocat·e·s de France sur ce lien : <https://www.cnb.avocat.fr/annuaire-des-avocats-de-france>.