# Vous êtes victime de harcèlement, d’agissements ou de violences sexistes et sexuelles, que faire ?

Les faits relèvent du cadre du code du travail et sont de la responsabilité de votre employeur·e si l’agresseur·se est notamment :

1. Un·e collègue, une autre personne salariée de votre entreprise,
2. Votre employeur·e,
3. Une personne qui n’est plus salarié·e dans l’entreprise mais qui l’était au moment des faits,
4. Une personne extérieure à l’entreprise mais que vous avez rencontrée dans le cadre de votre travail (par exemple : public, client·e, partenaire).

Afin de vous aider à caractériser plus précisément les faits dont vous êtes victime, vous pouvez vous référer à la section « 01 – Définitions » du présent dossier.

## Signaler les agissements au sein de l’entreprise

Si vous êtes victime de faits de violences et / ou harcèlement sexistes et / ou sexuels (VHSS), la première étape de votre côté est de signaler les faits pour que votre employeur·e mette fin aux agissements néfastes.

À moins de signalement volontairement mensonger, l’employeur·e n’a pas le droit de vous sanctionner si vous signalez des faits qui seront ultérieurement jugés comme ne constituant pas des faits de harcèlement sexuel ou des agissements / agressions sexistes ou sexuels. Il est donc toujours de votre intérêt de signaler une situation que vous trouvez problématique à votre employeur·e.

**[art. L1552-2 du code du travail]** *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.*

Vous ne pouvez donc pas être l’objet de sanctions disciplinaires ou de toute autre mesure discriminatoire à cause de votre dénonciation, y compris si les faits de harcèlement que vous décrivez ne sont pas avérés par les suites de l’enquête.

Vous pouvez signaler des agissements problématiques, même si la personne que vous mettez en cause n’est pas ou plus salarié·e de votre entreprise.

* Si la personne n’est plus salariée, votre employeur·e pourra tout de même lancer une enquête interne et mener des entretiens avec toutes les personnes concernées : les résultats de l’enquête interne auront principalement pour but de renforcer la prévention et la sécurité au sein de l’entreprise, afin d’identifier les risques de VHSS pour les supprimer ou les éviter, puisque l’employeur·e ne peut plus sanctionner une personne qui n’est plus salariée.
* Si la personne est salariée dans une autre entreprise avec qui vous travaillez, un plan spécifique de prise en charge sera mis en place par les deux employeur·e·s. La procédure plus précise est décrite ci-dessous (section « coactivité »).
* Si la personne n’est pas salariée (par exemple, un·e membre du public, un·e bénévole, un·e metteur·se en scène…), votre employeur·e pourra également mener une enquête, et devra prendre les mesures nécessaires pour vous maintenir en sécurité.

### La procédure de signalement

Il est fortement recommandé d’effectuer des signalements de faits de VHSS par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire. Un courrier type que vous pouvez transmettre à votre employeur·e ou à la personne responsable des ressources humaines de votre entreprise peut être trouvé en annexe de ce dossier. Les preuves que vous pouvez ajouter à votre dossier peuvent inclure par exemple :

* Des attestions de collègues faisant état de VHSS,
* Des certificats médicaux,
* Des échanges de courriels ou de SMS,
* …

Vous pouvez également vous adresser à la personne référente harcèlement du CSE (Comité Social et Économique) de l’entreprise, ou à votre supérieur·e hiérarchique. Il est du ressort de la personne référente harcèlement du CSE de vous aider à rédiger un courrier de signalement si vous le souhaitez.

Si vous ne parvenez pas à rédiger votre signalement, un signalement oral auprès de votre employeur·e ou de la personnes responsable des ressources humaines peut suffire : il est alors de sa responsabilité d’accuser réception de votre signalement *par écrit*, et de vous faire contre-signer cet accusé réception afin d’en assurer la justesse.

### Les responsabilités de votre employeur·e après votre signalement

Une fois votre signalement transmis, il est de la responsabilité de l’employeur·e d’engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits. La procédure exacte est détaillée dans la section « responsabilité de l’employeur·e » de ce dossier. En pratique, l’employeur·e devrait nommer une commission d’enquête et mener des entretiens détaillés avec vous, la personne mise en cause, vos supérieur·e·s hiérarchiques respectif·ve·s, et tout autre témoin ou personne qui souhaiterait être entendue.

Si vous êtes une personne mineure, ou qui, légalement, *« n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse »* **[art. 434-3 du code pénal]** : Toute personne à qui vous signalez un crime ou un délit à votre encontre (harcèlement, viol) est dans l’obligation légale d’effectuer un signalement judiciaire de la situation. Votre employeur·e devra donc effectuer ce signalement à la justice.

### Vos droits pendant l’enquête interne

#### Pendant l’entretien

Vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité doit être signé par toutes les personnes présentes à l’entretien. Un exemple d’un tel engagement peut être trouvé en annexe de ce dossier.

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…

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.

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.

Enfin, à 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.

#### Pour votre cadre de travail

Des ajustements de votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir votre sécurité, qu’elle soit d’ordre physique ou psychologique. Peuvent être envisagés par exemple : des changements d’affectations pour vous si vous en êtes d’accord, des changements d’affectation pour la personne que vous accusez, des modifications et un encadrement de vos relations de travail, d’autres suggestions de votre employeur·e.

En tant que victime de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre droit de retrait. En cas de contentieux, le·la juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé. Pour rappel, le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, à **arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.** Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

**[L. 4131-1]** *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut se retirer d'une telle situation.*

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

### Les suites de l’enquête interne

À la suite de cette enquête interne, il appartiendra à l’employeur·e d’appliquer toute sanction appropriée envers la personne mise en cause. Vous serez tenu·e au courant des suites données à l’enquête.

### Coactivité

Si la personne que vous mettez en cause appartient à une entreprise autre que la vôtre, les procédures peuvent être un peu différentes. Vous effectuez tout de même votre signalement auprès de votre employeur·e, il sera ensuite de son ressort de coordonner l’enquête interne avec l’employeur·e de la personne mise en cause. Ce sera à l’employeur·e de la personne mise en cause de mettre en place toute sanction appropriée.

## Se faire accompagner

De nombreuses instances sont à votre disposition pour vous accompagner, juridiquement, psychologiquement ou médicalement. À votre entrée dans l’entreprise, vous devriez avoir reçu une fiche informative, le plus souvent accompagnant votre contrat de travail, qui rappelle les coordonnées de nombreuses personnes et organismes qui pourraient vous être utiles dans ce cadre. Des affiches devraient également présentes dans votre lieu de travail.

Les ressources à votre disposition sont, entre autres, les suivantes :

### Cellule d’écoute : être redirigé·e vers un accompagnement psychologique et juridique

Le ministère de la Culture, la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l’Audiovisuel et du Cinéma), cinq organisations syndicales, le CNC, le CNM et Audiens ont mis en place une cellule d’écoute et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel.

**Pour qui ?** Cette cellule est disponible pour tou·te·s les professionnel·le·s du spectacle vivant, du cinéma, de l’audiovisuel et du jeu vidéo : artistes, technicien·ne·s, personnel administratif et d’accueil, etc.

**Pour quoi ?** Pour être orienté·e vers des psychologues clinicien·ne·s et vers des consultations juridiques spécialisées. Une consultation médicale est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le centre médical d’Audiens, situé au 7, rue Bergère – 75009 Paris.

**Comment ?** Vous pouvez contacter cette cellule :

* Par téléphone au 01.87.20.30.90, du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h.
* Par mail, à l’adresse [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org), en précisant votre nom, prénom et numéro de téléphone. Vous serez recontacté·e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.

Plus d’informations sont disponible sur le site internet de la cellule : <https://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/>.

### Les services de prévention et santé au travail

Confronté·e à des faits de VHSS, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du·de la médecin du travail. Vous pouvez également aborder ce sujet à l’occasion de toutes les autres visites prévues règlementairement. Le·La médecin du travail et les autres professionnel·le·s de santé sont indépendant·e·s dans le cadre de leur mission et tout ce qui relève de l’entretien avec un·e salarié·e est couvert par le secret médical.

Dans le cadre de ses fonctions, le·la médecin du travail peut :

* déclarer une inaptitude, si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé, et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité au sein de l’entreprise ou du groupe dans le cadre des indications relatives au reclassement,
* proposer à votre employeur·e des mesures visant à préserver votre santé.

L’employeur·e doit tenir compte des préconisations du médecin du travail :

**[L.4624-9]** *I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.*

*L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

*II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.*

*III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité social et économique, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.*

**Les coordonnées de Thalie Santé,** service de prévention et de santé au travail des industries culturelles et créatives, sont les suivantes :

Thalie Santé (ex-CMB – Centre Médical de la Bourse)  
7 rue Bergère - 75009 Paris   
Tél. 01 49 27 60 00

### Le Défenseur des Droits

**Les services du Défenseur des droits** sont compétents pour assister les victimes de harcèlement ou discrimination, et peuvent :

1. enquêter (demande d’informations par écrit, audition, vérification sur place),
2. procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale,
3. faire des recommandations,
4. présenter des observations devant les juridictions saisies.

Pour saisir le Défenseur des droits : **www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir.**

### L’inspection du travail

L’inspection du travail peut vous assister pour constater des faits relevant des VHSS dans votre entreprise.

Les coordonnées de votre service de l’inspection du travail ainsi que de l’inspecteur·rice doivent être affichées dans votre entreprise dans le cadre de l’affichage obligatoire. Vous pouvez également les retrouver [ici](https://dreets.gouv.fr/) : vous pouvez les contacter pour les faire intervenir dans votre entreprise.

Pour un traitement rapide, il est conseillé de ne pas écrire de manière anonyme. En outre, votre courrier doit contenir les éléments cités dans la liste ci-dessous :

* Nom ou raison sociale de votre entreprise ;
* L’adresse du site ;
* Informations et éléments attestant le manquement au droit du travail.

Dans votre courrier, vous pouvez indiquer si vous souhaitez un contrôle global ou un contrôle se limitant à votre situation. Il convient également de noter que, selon le secret des plaintes et réclamations, votre employeur·e ne sera pas notifié de votre démarche.

Les constats des agent·e·s de contrôle de l’inspection du travail peuvent donner lieu à :

* des observations rappelant les règles en vigueur,
* des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
* des procès-verbaux pour les infractions pénales,
* une décision d’arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l’activité présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d’un·e travailleur·e.

La décision d’arrêt temporaire de travaux ou d’activité de l’agent·e de contrôle de l’inspection du travail mentionnée ci-dessus ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l’encontre des salarié·e·s concerné·e·s.

## En cas de litige avec l’employeur·e : les Prud’hommes

### La saisine des Prud’hommes

Vous pouvez engager des actions contre votre employeur·e dans de nombreux cas si vous avez été victime de VHSS au travail :

* Pour obtenir réparation en cas de manquement de l’employeur·e dans le cadre de ses obligations de prévention et de réponse immédiate à votre signalement,
* Pour annuler toute mesure défavorable (y compris le licenciement) prise à votre encontre dans le cadre de votre signalement de faits de VHSS,
* Pour obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur·e.

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.

Le **délai de prescription** pour agir au Prud’hommes dans le cadre de VHSS est de 5 ans.

### 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 peut être directement portée vers le bureau de jugement sans passer par le BCO, notamment 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.

### Le bureau de jugement

**[L1154-1]** *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.*

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.*

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Cet article signifie que lorsque vous engagez une procédure au bureau de jugement, vous devez apporter un **commencement** **de preuves**, qui peut comprendre :

* Des attestions de collègues faisant état de harcèlement,
* Des certificats médicaux,
* Des échanges de courriels ou de SMS,
* La lettre de licenciement faisant état de la dénonciation des faits de harcèlement,
* …

Des rumeurs ou des propos rapportés ne suffisent pas en l’état. Il appartiendra ensuite à l’employeur·e de se défendre face aux preuves que vous apportez.

### 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.

## Engager des poursuites pénales contre l’auteur·rice des faits

### Porter plainte

Les VHSS sont inscrites au code pénal. Il est donc possible et recommandé d’engager des poursuites en justice afin qu’une enquête soit réalisée et se traduise en poursuites contre le·la coupable présumé·e.

**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.**

Vous pouvez déposer votre plainte **en vous rendant dans un commissariat ou dans une gendarmerie**, qui ne peut pas vous refuser le dépôt de la plainte. Votre plainte sera transmise par le commissariat ou la gendarmerie au procureur de la République.

Si vous souhaitez **porter plainte par courrier**, vous pouvez vous adresser directement au procureur de la République. Il faut envoyer une [lettre sur papier libre](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11469) au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

La lettre doit préciser les éléments suivants :

* État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) du·de la plaignant·e
* Récit détaillé des faits, date et lieu de l'infraction
* Nom de l'auteur·rice supposé·e si vous le·la connaissez (sinon, la plainte sera déposée contre X)
* Noms et adresses des éventuel·le·s témoins de l'infraction
* Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice
* Documents de preuve : certificats médicaux, arrêts de travail, factures diverses, constats ....
* Volonté de se constituer partie civile

Le modèle officiel de plainte peut être consulté [ici](https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/Porter_plainte).

### Déposer une main courante

**Si vous ne souhaitez pas porter plainte, vous pouvez déposer une** **main courante** auprès d’un commissariat ou d’une gendarmerie. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l’ordre. Dans la plupart des cas, une main courante n’engage aucune poursuite judiciaire.

La main courante peut notamment être utile en vue d’une procédure judiciaire ultérieure, puisque les éléments consignés lors du dépôt de main courante pourront être utilisés dans cette procédure judiciaire : cette procédure est particulièrement utile pour signaler des faits qui pourraient s’apparenter à du harcèlement s’ils sont répétés ultérieurement. Des agissements sexistes peuvent par exemple être signalés aux forces de l’ordre.

L’auteur·rice des faits n’aura pas connaissance de votre main courante et ne sera pas convoqué·e.

**Attention :** si les faits rapportés aux forces de l’ordre à travers 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, bien que vous n’ayez pas formellement déposé plainte.

### Trouver un·e avocat·e

De nombreuses options s’offrent à une victime. Il est important de noter que la cellule d’écoute pour le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles du spectacle vivant et enregistré permet également d’être orienté·e vers des consultations juridiques spécialisées.

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>.