



FAQ PROFESSIONNELLE

Harcèlement sexuel, agissements sexistes et harcèlement moral au travail

Victime, témoin, employeur, CSE, signalement et recours prud'homaux

Objet du document. Synthèse opérationnelle des obligations, démarches de signalement, preuves, protections, acteurs internes/externes et voies de recours. Le document distingue les obligations réglementaires, les bonnes pratiques et les mesures conditionnelles.

Usage. Support d'aide à la décision pour employeurs, RH, référents harcèlement, CSE/SSCT, préventeurs, formateurs, salariés victimes ou témoins. À adapter à l'organisation réelle, au DUERP, aux procédures internes et au dossier individuel.

Version A4 — 21 juin 2026
Document pédagogique 3SAFE — France, Code du travail — à vérifier avant usage contentieux



Sommaire opérationnel

1. Urgence, périmètre et définitions
2. Acteurs internes, obligations et prévention
3. Victime, témoin et constitution du dossier
4. Signalement, enquête et suivi
5. Santé au travail, protections et droit de retrait
6. Recours externes, plainte pénale et prud'hommes
7. Modèles opérationnels
8. Synthèse finale et références

Lecture rapide. Chaque question comporte une réponse synthétique et un encadré 3SAFE indiquant le caractère obligatoire ou conditionnel, les acteurs, le moment d'action, la périodicité, les références et la traçabilité attendue.

Tableau rapide des obligations principales

Situation	Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références
Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Oui	Employeur ; encadrement ; appui CSE/SPST	En continu ; à intégrer à la prévention et au DUERP	L.4121-1, L.4121-2, L.1153-5, L.1142-2-1
Informers les salariés sur l'interdiction et les contacts utiles	Oui	Employeur	En permanence ; mise à jour dès changement de contact	L.1153-5, D.1151-1, D.4711-1
Désigner un référent employeur harcèlement sexuel	Oui si ≥ 250 salariés	Employeur	Dès atteinte du seuil ; maintien actualisé	L.1153-5-1
Désigner un référent CSE	Oui si CSE existe	CSE	Pendant la durée du mandat	L.2314-1
Traiter un signalement	Oui	Employeur ; RH ; enquêteurs internes ou externes	Sans délai adapté à la gravité ; mesures immédiates si besoin	L.1153-5, L.4121-1
Enquête à la suite d'un droit d'alerte CSE	Oui si alerte L.2312-59	Employeur avec le membre CSE auteur de l'alerte	Sans délai	L.2312-59
Protéger victime, témoin ou personne relatant de bonne foi	Oui	Employeur ; managers ; RH	Dès les faits, le refus, le témoignage ou le signalement	L.1153-2, L.1153-4
Sanctionner l'auteur si les faits sont établis	Oui	Employeur	Après instruction contradictoire et procédure disciplinaire	L.1153-5, L.1153-6
Solliciter une visite SPST à la demande du salarié	Droit du salarié	Salarié ; SPST / médecin du travail	Dès risque santé ou maintien en emploi	R.4624-34
Prendre en compte les propositions du médecin du travail	Oui	Employeur ; médecin du travail	À réception ; refus motivé par écrit	L.4624-3, L.4624-9
Présenter des éléments laissant supposer le harcèlement devant le juge	Régime probatoire	Salarié puis employeur ; juge	En cas de contentieux	L.1154-1
Demander la nullité d'une mesure de représailles	Conditionnel	Salarié ; conseil ; juge prud'homal	En cas de sanction, licenciement ou mesure défavorable liée aux faits	L.1153-4, L.1235-3-1



Point de mise à jour juridique. Les documents sources mentionnent parfois l'article L.1153-3. Cet article est abrogé depuis le 1er septembre 2022. La protection actuelle des personnes ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté de bonne foi des faits de harcèlement sexuel est principalement à rattacher à L.1153-2, et la nullité des actes contraires à L.1153-4.

1. Urgence, périmètre et définitions

Question n°1 — Quel est le périmètre de cette FAQ professionnelle ?

Réponse synthétique : Cette FAQ couvre les situations de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes, de harcèlement moral et de manquement de l'employeur au travail. Elle traite la prévention, le signalement, la preuve, le rôle des témoins, la santé au travail, les protections contre les représailles, les recours externes et les actions prud'homales.

- Public cible : employeurs, RH, managers, CSE, référents, SPST, préventeurs, formateurs, salariés victimes ou témoins.
- Périmètre : France, Code du travail, secteur privé. Les fonctions publiques et statuts spéciaux peuvent comporter des règles complémentaires.
- Limite : ce document est pédagogique ; il ne remplace pas un conseil juridique individualisé, une enquête interne ni une prise en charge médicale.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Document recommandé ; les obligations traitées dans la FAQ sont obligatoires lorsqu'elles découlent des textes cités.	Employeur, salariés, CSE, référents, SPST, services externes selon la situation. Réalisation : service RH/prévention ou conseil externe.	À utiliser lors de la prévention, d'un signalement, d'une enquête, d'une formation ou d'un contentieux. Pas de périodicité réglementaire unique.	Références : L.4121-1, L.1153-1 à L.1153-6, L.1142-2-1, L.1154-1. Traçabilité : version du document, sources, date de mise à jour, adaptation au DUERP.

Point de vigilance 3SAFE. Ne jamais transformer une fiche pédagogique en diagnostic automatique : les faits doivent être analysés avec leur contexte, leur chronologie et les pièces disponibles.

Question n°2 — Que faire en cas de danger immédiat ou de menace grave ?

Réponse synthétique : La priorité est la sécurité physique et psychologique. La personne doit s'éloigner de la situation, éviter l'isolement, demander de l'aide et appeler les secours lorsque la situation l'exige.

- Urgence police/gendarmerie : 17 ou 112.
- Urgence médicale : 15 ou 112.
- Pompiers : 18.
- Au travail : rejoindre une zone sûre, solliciter une personne de confiance, la sécurité du site, le manager non impliqué, le CSE, RH ou le SPST.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire pour l'employeur au titre de l'obligation de sécurité ; réflexe vital pour la victime ou le témoin.	Concernés : victime, témoin, encadrement, employeur. Réalisation : mise à l'abri, alerte, secours, mesures de protection.	Immédiatement. Pas de périodicité : action déclenchée par la situation de danger.	Références : L.4121-1, L.4131-1, numéros d'urgence officiels. Traçabilité : heure, lieu, alerte envoyée, mesures prises, personnes informées.

Point de vigilance 3SAFE. Une situation de harcèlement peut devenir un danger grave pour la santé. Le réflexe terrain est de protéger d'abord, qualifier juridiquement ensuite.

Question n°3 — Comment distinguer harcèlement sexuel, agissement sexiste et harcèlement moral ?



Réponse synthétique : Le harcèlement sexuel vise notamment des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Il peut aussi être caractérisé par une pression grave, même non répétée, pour obtenir un acte de nature sexuelle. L'agissement sexiste est lié au sexe d'une personne et porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement hostile. Le harcèlement moral suppose des agissements répétés dégradant les conditions de travail.

- Exemples : remarques sur le corps, messages insistants, blagues sexuelles répétées, invitations malgré refus, contacts non souhaités, rumeurs sexuelles, isolement, humiliation, objectifs impossibles.
- La qualification ne dépend pas de l'intention affichée par l'auteur mais des faits, de leurs effets et du contexte.
- Une même situation peut cumuler harcèlement sexuel, agissement sexiste, discrimination, harcèlement moral ou infraction pénale.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire de prévenir et de traiter les faits lorsqu'ils sont signalés ou connus.	Concernés : salariés, employeur, managers, RH, CSE. Réalisation : analyse factuelle, enquête, mesures de prévention et protection.	Dès repérage, plainte, alerte, signalement ou symptôme collectif. Pas de périodicité unique ; réévaluation au DUERP et lors des changements d'organisation.	Références : L.1153-1, L.1142-2-1, L.1152-1, L.4121-1. Traçabilité : chronologie, témoignages, mails, messages, signalements, décisions.

Point de vigilance 3SAFE. Une phrase isolée peut être un agissement sexiste ; une pression grave unique peut relever du harcèlement sexuel assimilé. Ne pas exiger systématiquement la répétition.

Question n°4 — Le fait présenté comme une blague, de la séduction ou une maladresse peut-il être traité ?

Réponse synthétique : Oui. Un comportement présenté comme de l'humour ou de la séduction peut être traité s'il est subi, humiliant, intimidant, offensant ou s'il s'impose malgré un refus. L'absence de réaction immédiate ne vaut pas accord : sidération, peur ou dépendance hiérarchique peuvent empêcher de répondre sur le moment.

- Le consentement doit être libre ; céder sous pression n'est pas consentir.
- La victime n'a pas à prouver qu'elle a dit « non » à chaque occurrence pour qu'un signalement soit recevable.
- Un témoin peut contribuer à objectiver le contexte : ambiance, propos, gestes, réaction de la personne ciblée.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire de prendre en compte les alertes sérieuses ; recommandé de former les équipes à ces repères.	Concernés : tous les salariés, managers, RH, CSE. Réalisation : prévention, rappel de règles, signalement, enquête si faits rapportés.	À chaque alerte ou situation ambiguë ; prévention régulière recommandée. Pas de périodicité réglementaire unique.	Références : L.1153-1, L.1142-2-1, L.1153-5, INRS. Traçabilité : règles internes, supports de sensibilisation, signalements, comptes rendus.

Point de vigilance 3SAFE. La banalisation est un facteur de risque. La bonne question n'est pas « c'était drôle ? », mais « est-ce subi, dégradant, intimidant ou répété ? ».

Question n°5 — Que change le fait que l'auteur présumé soit l'employeur, un dirigeant ou un supérieur hiérarchique ?

Réponse synthétique : La stratégie doit éviter le face-à-face isolé et rechercher des relais indépendants ou hiérarchiquement pertinents : CSE, référent, RH groupe, siège, associé, conseil d'administration, service éthique, inspection du travail, Défenseur des droits ou conseil externe.

- Le supérieur peut détenir un pouvoir sur les horaires, missions, sanctions, rémunération ou rupture du contrat.
- Le signalement doit être traçable et adressé à une personne ou instance capable d'agir.
- Il faut documenter les faits et tout changement intervenu après l'alerte : retrait de missions, isolement, sanction, dégradation des conditions de travail.



Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel : la voie d'alerte dépend de l'organisation. L'obligation de sécurité de l'employeur demeure.	Concernés : salarié, CSE, RH groupe, référent, SPST, inspection du travail. Réalisation : signalement structuré et mesures de protection.	Dès les premiers faits ou lorsque la situation devient risquée. Pas de périodicité ; action déclenchée par les faits.	Références : L.4121-1, L.1153-2, L.1153-5, L.2312-59. Traçabilité : destinataire, accusé de réception, copies, pièces jointes, mesures.

Point de vigilance 3SAFE. Lorsque « le patron » est mis en cause, l'erreur fréquente est d'alerter seulement l'auteur présumé. Chercher un canal indépendant et conserver une copie personnelle sécurisée.

2. Acteurs internes, obligations et prévention

Question n°6 — Quelles sont les obligations générales de l'employeur ?

Réponse synthétique : L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit aussi prendre toutes dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel, y mettre un terme et le sanctionner. Cette obligation comprend prévention, information, formation, organisation adaptée, traitement des alertes et mesures de protection.

- L'employeur ne peut pas se limiter à afficher un texte ou à recevoir passivement les alertes.
- Il doit agir lorsqu'il sait ou aurait dû savoir qu'une situation existe.
- Les mesures doivent être proportionnées : protection de la personne ciblée, enquête, décisions correctives, sanctions si faits établis.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire.	Concernés : employeur, direction, RH, managers. Réalisation : organisation de prévention, traitement des signalements, suivi des mesures.	En continu ; dès signalement ; à chaque évolution d'organisation ou risque identifié. Pas de périodicité unique, mais mise à jour régulière du DUERP.	Références : L.4121-1, L.4121-2, L.1153-5, L.1153-6. Traçabilité : DUERP, plan d'action, procédure d'alerte, registres RH, formations, enquêtes.

Point de vigilance 3SAFE. La responsabilité de l'employeur peut être engagée même si la qualification pénale n'est pas retenue, si la prévention ou la réaction a été insuffisante.

Question n°7 — Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent-ils être intégrés au DUERP ?

Réponse synthétique : Oui, ces risques doivent être intégrés à l'évaluation des risques professionnels lorsque l'organisation du travail, les relations sociales, les situations d'isolement, les horaires, les déplacements, l'encadrement ou les précédents signalements les rendent pertinents.

- Identifier les situations d'isolement : travail seul, locaux fermés, déplacements, horaires atypiques, binômes déséquilibrés.
- Prévoir les mesures : référents identifiés, procédure de signalement, enquête, protection, formation, suivi des équipes.
- Associer le CSE lorsqu'il existe et s'appuyer sur le SPST si besoin.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire au titre de l'évaluation des risques et de la prévention.	Concernés : employeur, managers, CSE, SPST, salariés. Réalisation : analyse DUERP et plan d'action.	À l'évaluation initiale, lors des mises à jour DUERP, après signalement, changement d'organisation ou incident.	Références : L.4121-1 à L.4121-3, R.4121-1, L.1153-5. Traçabilité : DUERP, plan de prévention, comptes rendus CSE, actions de formation.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas limiter le DUERP aux risques physiques. Les risques liés aux relations de travail et aux violences sexistes font partie de la prévention santé-sécurité.

Question n°8 — Quels interlocuteurs internes peuvent recevoir une alerte ?



Réponse synthétique : Selon l'organisation, l'alerte peut être adressée à RH, direction, manager non impliqué, CSE, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, représentant du personnel, délégué syndical, service éthique ou canal d'alerte interne.

- Référent employeur obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Référent CSE obligatoire lorsqu'un CSE existe.
- Si l'auteur présumé est le manager direct ou l'employeur, viser un niveau indépendant : RH groupe, direction supérieure, CSE, référent, siège, associé.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire pour certains référents ; recommandé de rendre les canaux d'alerte connus et accessibles.	Concernés : employeur, RH, CSE, référents, managers. Réalisation : désignation, information, réception de l'alerte.	En permanence ; actualisation dès changement de personnes ou d'organisation.	Références : L.1153-5-1, L.2314-1, L.1153-5. Traçabilité : coordonnées affichées, notes internes, procédure, registre des signalements confidentiel.

Point de vigilance 3SAFE. Un canal d'alerte utile doit être connu, joignable, non exposant et capable de déclencher des mesures. Un canal purement théorique fragilise la prévention.

Question n°9 – Quelles informations ou affichages doivent être disponibles dans l'entreprise ?

Réponse synthétique : L'employeur doit informer les personnes concernées du texte pénal relatif au harcèlement sexuel, des actions contentieuses possibles et des coordonnées des autorités et services compétents. Il doit aussi afficher les coordonnées du médecin du travail ou SPST, des secours d'urgence et de l'inspection du travail compétente.

- Coordonnées utiles : SPST ou médecin du travail, inspection du travail et nom de l'inspecteur compétent, Défenseur des droits, référents harcèlement, secours.
- L'information peut être faite par tout moyen lorsque le texte le prévoit, mais elle doit être accessible et à jour.
- Le règlement intérieur doit intégrer les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes lorsque l'entreprise y est soumise.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire.	Concernés : employeur, personnes présentes dans les lieux de travail, candidats selon les cas. Réalisation : affichage, intranet, livret, règlement intérieur.	En permanence ; mise à jour dès changement de coordonnées ou de référent.	Références : L.1153-5, D.1151-1, D.4711-1, L.1321-2. Traçabilité : capture intranet, affichage daté, règlement intérieur, note d'information.

Point de vigilance 3SAFE. Un affichage obsolète vaut peu en pratique. Vérifier au moins annuellement les noms, numéros, adresses et référents.

Question n°10 – Comment le CSE peut-il agir en cas de harcèlement ou d'atteinte aux droits ?

Réponse synthétique : Un membre de la délégation du personnel au CSE peut exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, notamment lorsque cette atteinte résulte de faits de harcèlement sexuel ou moral. L'employeur doit alors enquêter sans délai avec le membre du CSE et prendre les dispositions nécessaires.

- Le CSE peut aussi orienter la personne, l'accompagner en entretien, relayer un signalement et contribuer à la prévention.
- Le référent CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes est un interlocuteur spécifique, mais il ne se substitue pas à l'employeur.
- Le salarié concerné doit être respecté dans son rythme, sa confidentialité et ses choix.



Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire si droit d'alerte exercé ; rôle de prévention permanent du CSE selon l'entreprise.	Concernés : membre CSE, employeur, salarié concerné. Réalisation : enquête conjointe, mesures correctives.	Sans délai après l'alerte. Pas de périodicité ; déclenchement par connaissance d'une atteinte.	Références : L.2312-59, L.2314-1, L.1153-5. Traçabilité : alerte écrite, compte rendu d'enquête, mesures prises, suivi.

Point de vigilance 3SAFE. Le CSE ne doit pas mener une enquête parallèle non cadrée qui exposerait la victime. Il faut sécuriser la confidentialité et les traces.

Question n°11 – Quel est le rôle du SPST et du médecin du travail ?

Réponse synthétique : Le SPST est un levier de protection de la santé. Le salarié peut solliciter une visite médicale dans certaines situations, notamment pour anticiper un risque d'inaptitude ou obtenir un accompagnement. Le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail. L'employeur doit les prendre en considération et motiver par écrit un refus.

- Mesures possibles : limitation des contacts, changement temporaire d'organisation, télétravail, aménagement d'horaires, éloignement de la personne mise en cause, étude de poste.
- Les échanges santé relèvent du secret médical.
- Le SPST n'est pas le juge des faits mais peut objectiver les impacts santé et proposer des mesures protectrices.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Droit du salarié ; obligation de prise en compte des préconisations médicales.	Concernés : salarié, médecin du travail, employeur. Réalisation : demande de visite, propositions écrites, adaptation du poste.	Dès impact santé, risque de maintien en emploi, arrêt, reprise ou aggravation. Périodicité médicale selon suivi ; pas de périodicité unique pour l'alerte.	Références : R.4624-34, L.4624-3, L.4624-9, L.4121-1. Traçabilité : demande de rendez-vous, préconisations, réponse employeur, mesures adoptées.

Point de vigilance 3SAFE. L'échange médical n'oblige pas à révéler le détail des faits à l'employeur. La protection peut être demandée sans exposer tout le contenu confidentiel.

Question n°12 – Quelles mesures de prévention fonctionnent dans une équipe ?

Réponse synthétique : Les mesures efficaces combinent règles claires, formation, management cohérent, canaux de signalement accessibles, réduction des situations d'isolement, suivi des alertes et exemplarité disciplinaire.

- Installer une tolérance zéro visible : ce qui est interdit, comment alerter, comment les témoins peuvent agir.
- Former les encadrants à recevoir la parole sans minimiser, protéger sans punir la victime et déclencher le bon circuit.
- Travailler l'organisation : horaires, binômes, zones isolées, déplacements, réunions hors site, messageries informelles.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire pour le principe de prévention ; modalités à adapter selon l'évaluation des risques.	Concernés : employeur, RH, managers, CSE, référents, salariés. Réalisation : formation, procédures, actions DUERP.	En continu ; sensibilisation régulière recommandée ; à renforcer après signalement ou changement d'équipe.	Références : L.4121-1, L.4121-2, L.1153-5, INRS. Traçabilité : supports, feuilles de présence, plan d'action, bilan CSE.

Point de vigilance 3SAFE. Une campagne annuelle isolée ne suffit pas si le management banalise les faits. La cohérence entre discours, organisation et sanctions est déterminante.



3. Victime, témoin et constitution du dossier

Question n°13 – Quels sont les cinq réflexes utiles pour une personne victime ?

Réponse synthétique : Les réflexes prioritaires sont : se mettre en sécurité, noter les faits, conserver les preuves, prévenir une personne de confiance ou un relais interne, et protéger sa santé.

- Noter : date, heure, lieu, personnes présentes, propos exacts, gestes, contexte, réaction, conséquences.
- Conserver : mails, SMS, messageries professionnelles, captures d'écran, convocations, plannings, changements de missions.
- Éviter les tête-à-tête imposés lorsque c'est possible et demander à être accompagné lors d'entretiens sensibles.
- Consulter le médecin traitant ou le SPST si la santé est affectée.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé pour la victime ; obligatoire pour l'employeur d'agir lorsqu'il est alerté.	Concernés : salarié victime, personne de confiance, RH/CSE/SPST. Réalisation : journal, sauvegarde, signalement, demande de protection.	Dès maintenant, sans attendre que le dossier soit « parfait ». Pas de périodicité ; mise à jour après chaque fait.	Références : L.1153-2, L.1154-1, L.4121-1. Traçabilité : journal des faits, pièces, témoins, certificats, signalements.

Point de vigilance 3SAFE. Un dossier solide n'est pas un dossier volumineux : il doit être daté, cohérent, vérifiable et centré sur des faits.

Question n°14 – Comment un témoin peut-il aider sans aggraver la situation ?

Réponse synthétique : Le témoin peut intervenir si c'est sûr, soutenir la personne ciblée, noter les faits observés, conserver les éléments et témoigner de bonne foi. Il doit éviter de minimiser, culpabiliser, diffuser des rumeurs ou mener une confrontation isolée avec l'auteur présumé.

- Sur l'instant : dire calmement « Stop », créer une interruption, déplacer la personne ciblée, alerter si danger.
- Après : écouter sans juger, proposer un accompagnement, rédiger une attestation factuelle.
- Témoigner : date, lieu, propos, gestes, personnes présentes, sans interprétation ni opinion personnelle.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé ; protection légale si témoignage ou relation de bonne foi.	Concernés : témoin, victime, RH/CSE. Réalisation : soutien, trace écrite, témoignage, alerte.	Dès les faits ; attestation dès que possible tant que les souvenirs sont précis.	Références : L.1153-2, L.1154-1. Traçabilité : attestation, messages, compte rendu, signalement.

Point de vigilance 3SAFE. Un témoin utile décrit ce qu'il a vu ou entendu. Les formulations comme « je pense que » ou « tout le monde sait que » fragilisent le dossier.

Question n°15 – Quels effets santé et travail faut-il prendre au sérieux ?

Réponse synthétique : Les effets peuvent être physiques, psychiques et professionnels : anxiété, troubles du sommeil, fatigue, douleurs, hypervigilance, troubles digestifs, baisse de concentration, erreurs, évitement, isolement, arrêt de travail, perte d'estime de soi, cauchemars, dépression ou idées suicidaires.

- Ces signes sont des alertes : demander de l'aide n'est pas exagérer.
- Au travail, surveiller : retrait de dossiers, baisse de performance liée au contexte, relations dégradées, absentéisme, peur de venir sur site.
- Pour l'équipe : turnover, démotivation, climat social dégradé, contentieux, atteinte à l'image.



Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé de documenter ; obligatoire pour l'employeur d'intégrer la santé physique et mentale dans la prévention.	Concernés : salarié, médecin traitant, SPST, employeur, RH. Réalisation : suivi santé, mesures d'aménagement, prévention.	Dès apparition des symptômes ; suivi selon avis médical.	Références : L.4121-1, L.4624-3, R.4624-34, INRS. Traçabilité : consultations, arrêts, préconisations médicales, demandes d'aménagement.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas attendre une incapacité longue pour agir. Les premiers signes de stress peuvent justifier une visite SPST et des mesures de protection.

Question n°16 — Pourquoi repérer les stratégies de l'auteur présumé ?

Réponse synthétique : Certaines stratégies peuvent maintenir l'emprise ou décrédibiliser la victime : agir sans témoin, alterner intimidation et gentillesse, isoler socialement, se présenter comme irréprochable, culpabiliser, retourner l'accusation, imposer le silence ou menacer de représailles.

- Ces mécanismes ne prouvent pas seuls le harcèlement, mais aident à comprendre la chronologie et les effets.
- Ils expliquent parfois les délais de signalement ou les hésitations de la victime.
- Ils doivent être décrits factuellement : propos, contexte, témoins, conséquences.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé pour l'analyse ; obligatoire pour l'employeur d'examiner les faits de façon sérieuse s'ils sont signalés.	Concernés : victime, témoin, enquêteurs, RH, CSE. Réalisation : analyse de la chronologie et du contexte.	Lors de la constitution du dossier, du signalement et de l'enquête.	Références : L.1153-1, L.1154-1, INRS. Traçabilité : chronologie, exemples précis, éléments matériels, témoignages.

Point de vigilance 3SAFE. La stratégie de l'auteur présumé ne doit pas devenir une accusation générale. Elle doit rester reliée à des faits datés.

Question n°17 — Comment constituer un dossier simple et solide ?

Réponse synthétique : Le dossier doit rendre les faits lisibles et vérifiables. Il comprend une chronologie, des pièces, des témoins, les impacts santé/travail, les alertes déjà faites et les réactions de l'employeur.

- Chronologie courte : 1 page avec les faits majeurs, puis version détaillée si nécessaire.
- Pièces : mails, SMS, messageries, captures, plannings, objectifs, comptes rendus, sanctions, arrêts.
- Témoignages : attestations datées et signées portant sur des faits observés.
- Alertes : copie des mails, courriers, accusés de réception, rendez-vous et réponses.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé ; essentiel en contentieux compte tenu du régime de preuve.	Concernés : salarié, témoin, conseil, RH/CSE selon la phase. Réalisation : classement chronologique et bordereau de pièces.	Dès les premiers faits ; mise à jour après chaque événement.	Références : L.1154-1, L.1153-2, L.1153-4. Traçabilité : bordereau P1/P2/P3, journal, pièces originales, sauvegarde sécurisée.

Point de vigilance 3SAFE. Classer les pièces par ordre chronologique, pas seulement par thème. Le juge ou l'enquêteur doit comprendre l'histoire en cinq minutes.

Question n°18 — Comment conserver les preuves sans se mettre en risque ?

Réponse synthétique : Il faut sauvegarder les preuves hors du poste de travail, conserver les originaux, dater les captures, éviter de modifier les fichiers et demander conseil avant toute démarche sensible



comme un enregistrement clandestin ou la récupération de données auxquelles on n'a pas accès.

- Faire des copies personnelles sécurisées des documents reçus légitimement.
- Garder les métadonnées lorsque c'est possible : expéditeur, date, destinataire, fil complet.
- Éviter le piratage, la suppression de données, la diffusion publique ou la pression sur des témoins.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé ; certaines obligations de confidentialité ou de loyauté peuvent s'appliquer selon les pièces.	Concernés : salarié, témoin, conseil. Réalisation : sauvegarde, classement, vérification du cadre légal.	Au fil de l'eau ; immédiatement pour les messages susceptibles de disparaître.	Références : L.1154-1, principes de loyauté/confidentialité, RGPD selon données. Traçabilité : copies datées, origine des pièces, bordereau.

Point de vigilance 3SAFE. Le bon réflexe n'est pas de « piéger », mais de conserver ce qui existe déjà et de formaliser les faits.

Question n°19 — Quelles protections existent contre les représailles ?

Réponse synthétique : La personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, ou ayant témoigné ou relaté de bonne foi de tels faits, ne doit pas subir de mesure défavorable. Les actes contraires aux protections peuvent être nuls.

- Exemples de représailles à documenter : sanction prétexte, retrait de missions, isolement, mutation punitive, baisse de rémunération, licenciement, pressions.
- La bonne foi est essentielle : il ne s'agit pas d'exiger que tous les faits soient prouvés à ce stade, mais d'éviter les dénonciations mensongères ou malveillantes.
- Les protections peuvent être mobilisées devant le Conseil de prud'hommes.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire.	Concernés : employeur, managers, RH, victime, témoin. Réalisation : protection, absence de sanction, mesures correctives.	Dès les faits, le refus, le témoignage ou le signalement ; suivi après l'alerte.	Références : L.1153-2, L.1153-4, L.1235-3-1. Traçabilité : événements post-signalement, décisions RH, mails, entretiens.

Point de vigilance 3SAFE. Après un signalement, tenir un journal des changements. Les représailles sont parfois indirectes et progressives.

Question n°20 — Le droit de retrait peut-il être exercé dans une situation de harcèlement ?

Réponse synthétique : Le droit de retrait peut être envisagé si le travailleur a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter immédiatement l'employeur. L'appréciation reste très dépendante des faits.

- Exemples possibles : menace immédiate, risque d'agression, situation de face-à-face imposé avec auteur présumé dangereux, détresse aiguë.
- Le retrait doit être exercé sans créer pour autrui une nouvelle situation de danger.
- Conserver la trace de l'alerte et des raisons du retrait.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel.	Concernés : salarié, employeur, CSE si alerte. Réalisation : alerte immédiate et retrait de la situation dangereuse.	Immédiatement en cas de danger grave et imminent. Pas de périodicité.	Références : L.4131-1, L.4132-1. Traçabilité : alerte écrite, heure, lieu, motif raisonnable, personnes informées.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas utiliser le droit de retrait comme simple protestation. Il doit être rattaché à un danger grave et imminent objectivable.

4. Signalement, enquête et suivi



Question n°21 — À qui signaler les faits dans l'entreprise ?

Réponse synthétique : Le salarié peut signaler à l'employeur, RH, un manager non impliqué, un référent harcèlement, le CSE, un représentant du personnel, un délégué syndical ou le canal interne prévu. Le bon destinataire est celui qui peut recevoir l'alerte sans exposer davantage la personne et déclencher une action.

- Si l'auteur présumé est le supérieur direct, éviter de passer uniquement par lui.
- Si plusieurs canaux existent, il peut être utile de mettre en copie un relais fiable : RH + référent + CSE.
- Le signalement écrit est recommandé pour fixer la date, les faits et les demandes.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Signalement : droit du salarié ; traitement par l'employeur : obligatoire.	Concernés : salarié victime/témoin, employeur, RH, CSE, référents. Réalisation : alerte écrite ou orale avec trace.	Dès que la personne souhaite alerter ou demande une protection. Pas de périodicité.	Références : L.1153-5, L.2312-59, L.1153-2. Traçabilité : mail, courrier, accusé de réception, liste de pièces.

Point de vigilance 3SAFE. La question n'est pas seulement « qui doit savoir ? » mais « qui peut agir sans créer un risque supplémentaire ? ».

Question n°22 — Que doit contenir un signalement utile ?

Réponse synthétique : Un signalement utile est factuel, chronologique, traçable et orienté vers des demandes de protection et de traitement. Il n'a pas besoin d'être parfait juridiquement pour déclencher l'obligation de réaction de l'employeur.

- Objet clair : « Signalement de faits pouvant relever d'un harcèlement sexuel, moral ou d'agissements sexistes ».
- Décrire : qui, quoi, où, quand, contexte, propos exacts si possible, gestes, témoins, pièces.
- Indiquer les conséquences : santé, travail, peur, isolement, arrêts, changement de missions.
- Demander : accusé de réception, rendez-vous, mesures immédiates, enquête, protection contre représailles.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé pour le salarié ; obligatoire pour l'employeur de traiter les alertes sérieuses.	Concernés : salarié victime/témoin, employeur/RH/référent. Réalisation : signalement écrit et pièces.	Dès que possible ; à compléter si de nouveaux faits surviennent.	Références : L.1153-5, L.1154-1, Code du travail numérique modèles. Traçabilité : mail/courrier, AR, copie personnelle, pièces jointes.

Point de vigilance 3SAFE. Éviter les formulations uniquement conclusives comme « il me harcèle ». Ajouter au moins 3 exemples datés rend le signalement exploitable.

Question n°23 — Quel modèle de signalement peut être utilisé ?

Réponse synthétique : Le modèle ci-dessous peut être adapté. Il doit être envoyé par un moyen traçable : mail professionnel avec copie personnelle, courrier remis contre décharge ou recommandé si nécessaire.

- Le ton doit rester simple, factuel et chronologique.
- Il est possible d'ajouter les pièces en annexe ou d'indiquer qu'elles sont disponibles.
- La demande principale doit être claire : protéger, faire cesser, enquêter, prévenir les représailles.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Modèle recommandé ; signalement non soumis à un formalisme unique.	Concernés : victime ou témoin ; destinataire compétent. Réalisation : rédaction et envoi traçable.	À envoyer lorsque la personne décide d'alerter. Mise à jour par complément écrit si nouveaux faits.	Références : L.1153-5, L.1153-2, L.1154-1. Traçabilité : version signée/datée, preuve d'envoi, accusé de réception.



Point de vigilance 3SAFE. Un signalement doit rester proportionné : ne pas diffuser largement des accusations nominatives à des personnes sans rôle dans le traitement.

Question n°24 — Que doit faire l'employeur après un signalement ?

Réponse synthétique : L'employeur doit accuser réception ou prendre contact, évaluer l'urgence, protéger la personne, examiner les faits, mener une enquête adaptée si nécessaire, décider des mesures correctives ou disciplinaires, puis assurer un suivi.

- Mesures immédiates possibles : éviter les contacts, aménagement temporaire, télétravail, changement de planning, accompagnement en entretien.
- Enquête : auditions, pièces, témoins, respect de la confidentialité et de la présomption d'innocence.
- Décision : mesures organisationnelles, rappel des règles, sanction disciplinaire si faits établis, suivi de non-récidive.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire.	Concernés : employeur, RH, enquêteurs, CSE si droit d'alerte, SPST si santé. Réalisation : traitement structuré.	Sans délai adapté à la gravité ; mesures urgentes immédiatement.	Références : L.1153-5, L.4121-1, L.2312-59, INRS. Traçabilité : accusé réception, mandat d'enquête, comptes rendus, mesures, décisions.

Point de vigilance 3SAFE. Une enquête « cosmétique » ou tardive peut constituer un manquement. Le traitement doit être réel, documenté et protecteur.

Question n°25 — Comment suivre le signalement si l'entreprise ne répond pas ou si les faits continuent ?

Réponse synthétique : Il faut relancer par écrit, documenter l'absence de réponse ou la poursuite des faits, activer d'autres relais internes, solliciter le CSE ou le référent, contacter le SPST et envisager des recours externes selon la gravité.

- Formulation possible : « Suite à mon signalement du [date], pouvez-vous me préciser les mesures de protection et les suites données ? »
- Si les faits continuent : envoyer un complément daté avec exemples et pièces nouvelles.
- Si la santé est affectée : demander une visite SPST et consulter un médecin.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé ; l'employeur conserve son obligation de sécurité.	Concernés : salarié, employeur/RH, CSE, référent, SPST. Réalisation : relance, escalade, nouvelles preuves.	Après un délai incohérent avec l'urgence, ou immédiatement en cas d'aggravation.	Références : L.4121-1, L.1153-5, L.2312-59, R.4624-34. Traçabilité : relances, absence de réponse, faits nouveaux, certificats.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas s'épuiser dans des relances informelles. Un fil écrit daté aide à démontrer ce que l'employeur savait et quand.

Question n°26 — Quels recours externes peuvent être mobilisés ?

Réponse synthétique : Selon la situation, il est possible de contacter les services de renseignements en droit du travail, l'inspection du travail compétente, le Défenseur des droits, la police ou la gendarmerie, le 3919 pour orientation non urgente, un avocat, une organisation syndicale ou une association spécialisée.

- Renseignements droit du travail : 0 806 000 126 selon les services territoriaux.
- Inspection du travail : intervention ou contrôle possible selon dossier, coordonnées affichées dans l'entreprise.
- Défenseur des droits : utile si discrimination, harcèlement discriminatoire ou atteinte aux droits.
- Police/gendarmerie : dépôt de plainte ou signalement lorsque les faits relèvent d'une infraction.



Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel selon besoin ; obligatoire pour l'employeur de tenir les coordonnées affichées/à jour.	Concernés : salarié, témoin, employeur selon contrôle, autorités. Réalisation : prise de contact, dépôt de plainte, saisine.	Dès blocage interne, urgence, infraction ou besoin d'orientation.	Références : D.4711-1, D.1151-1, Code pénal 222-33, Service-public, Défenseur des droits. Traçabilité : courriers, accusés, récépissés, références dossier.

Point de vigilance 3SAFE. Les services de renseignements informent ; ils ne constituent pas un dossier prud'homal et ne remplacent pas l'avocat en contentieux complexe.

5. Santé au travail, protections et droit de retrait

Question n°27 — Quelles mesures de protection demander concrètement ?

Réponse synthétique : Les demandes peuvent viser l'éloignement de l'auteur présumé, la limitation des contacts directs, l'accompagnement aux réunions, l'aménagement du planning, le télétravail temporaire, le changement de bureau, la conservation des missions et la protection contre représailles.

- La mesure ne doit pas pénaliser la victime : éviter la mise à l'écart punitive, la perte de rémunération ou la dégradation de carrière.
- Les mesures doivent être réversibles et suivies.
- Elles peuvent être recommandées par le médecin du travail lorsque la santé est en jeu.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel ; obligatoire pour l'employeur de protéger la santé lorsque le risque est identifié.	Concernés : employeur/RH, salarié, manager, SPST. Réalisation : décision organisationnelle et suivi.	Immédiatement si risque ; réévaluation régulière jusqu'à cessation des faits.	Références : L.4121-1, L.1153-5, L.4624-3, L.4624-9. Traçabilité : décision écrite, durée, objectifs, points de suivi.

Point de vigilance 3SAFE. Éviter les mesures qui ressemblent à des représailles contre la victime. La protection ne doit pas devenir une sanction déguisée.

Question n°28 — Comment articuler confidentialité, enquête et droit des personnes ?

Réponse synthétique : L'enquête doit protéger la confidentialité autant que possible, tout en permettant à l'employeur d'instruire les faits et à la personne mise en cause de répondre. Les informations doivent être partagées uniquement avec les personnes ayant un rôle dans le traitement.

- Informer les personnes auditionnées du cadre, de la confidentialité et de l'interdiction de représailles.
- Limiter la diffusion aux besoins de l'enquête et de la protection.
- Traiter les données personnelles conformément aux principes de minimisation et de sécurité.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire dans le cadre du traitement sérieux et du respect des droits.	Concernés : employeur, enquêteurs, RH, CSE selon droit d'alerte, salariés auditionnés. Réalisation : protocole d'enquête.	À chaque signalement traité par enquête ou recueil d'informations.	Références : L.4121-1, L.1153-5, L.1153-2, principes RGPD. Traçabilité : mandat, liste restreinte des personnes informées, comptes rendus sécurisés.

Point de vigilance 3SAFE. Confidentialité ne signifie pas silence absolu : l'employeur doit pouvoir agir, mais sans exposer inutilement la victime ou les témoins.

6. Recours externes, plainte pénale et prud'hommes

Question n°29 — Quand saisir le Conseil de prud'hommes ?



Réponse synthétique : Le Conseil de prud'hommes peut être saisi pour faire reconnaître un manquement de l'employeur, demander réparation, annuler une sanction ou un licenciement, obtenir des rappels de salaire ou mettre fin au contrat aux torts de l'employeur lorsque la poursuite devient impossible.

- Objectif 1 : rester en poste et demander réparation du manquement de prévention ou de réaction.
- Objectif 2 : contester une sanction, mutation, licenciement ou autre mesure défavorable liée au signalement ou au refus de subir.
- Objectif 3 : demander une résiliation judiciaire ou faire qualifier une prise d'acte lorsque rester est impossible.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel ; recours juridictionnel ouvert selon dossier.	Concernés : salarié, employeur, avocat/défenseur syndical, CPH. Réalisation : requête, pièces, demandes chiffrées.	Dès que la stratégie contentieuse est nécessaire ; agir vite lorsque rupture ou sanction est en jeu.	Références : L.1154-1, L.1153-4, L.1235-3-1, L.1451-1. Traçabilité : requête, bordereau de pièces, demandes, calculs.

Point de vigilance 3SAFE. Le CPH n'est pas seulement une voie de rupture. Il peut aussi viser réparation et mesures liées à l'exécution du contrat.

Question n°30 — Comment fonctionne la preuve devant le Conseil de prud'hommes ?

Réponse synthétique : La personne qui s'estime victime doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Ensuite, l'employeur doit démontrer que les agissements ne constituent pas un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

- Le dossier doit être précis : dates, lieux, propos, témoins, pièces, alertes, conséquences.
- Les pièces médicales peuvent objectiver l'impact mais ne remplacent pas les faits.
- L'employeur doit aussi produire sa chronologie : prévention, enquête, mesures, raisons objectives de ses décisions.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Régime probatoire légal.	Concernés : salarié, employeur, juge, conseils. Réalisation : production des éléments et pièces.	Lors du contentieux ; idéalement anticipé dès la constitution du dossier.	Références : L.1154-1. Traçabilité : bordereau, chronologie, pièces numérotées, attestations.

Point de vigilance 3SAFE. Le salarié n'a pas à « tout prouver seul », mais il doit apporter assez d'éléments concrets pour rendre la situation plausible.

Question n°31 — Quels délais garder en tête ?

Réponse synthétique : Les délais dépendent du fondement de l'action. Le Code du travail exclut certaines actions fondées sur le harcèlement des délais généraux de L.1471-1 ; en pratique, un repère de cinq ans est souvent retenu pour les actions fondées sur le harcèlement, sans attendre. Les actions liées à une rupture ou à une sanction doivent être sécurisées rapidement.

- Le point de départ peut dépendre du dernier fait ou de la connaissance des faits selon l'action.
- La contestation d'un licenciement, d'une sanction ou d'une rupture impose une analyse immédiate.
- Au pénal, les délais sont distincts et doivent être vérifiés selon l'infraction.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Obligatoire de respecter les délais de prescription ; analyse individualisée recommandée.	Concernés : salarié, avocat/défenseur syndical, CPH. Réalisation : vérification des délais et dépôt de requête.	Dès connaissance des faits, de la sanction ou de la rupture. Pas de périodicité.	Références : L.1471-1, Code civil 2224, L.1153-1, L.1152-1. Traçabilité : dates des faits, dernier fait, notification, preuves d'envoi.



Point de vigilance 3SAFE. Ne pas attendre la fin d'une enquête interne si un délai contentieux court sur une rupture ou une sanction.

Question n°32 — Quelles demandes formuler si le salarié reste en poste ?

Réponse synthétique : Le salarié peut demander la reconnaissance d'un manquement de l'employeur, des dommages et intérêts, la réparation d'impacts financiers ou professionnels, des mesures de protection, la cessation des faits et la régularisation de certains éléments de carrière ou de rémunération si le dossier le justifie.

- Construire une double chronologie : faits subis/observés et réaction de l'employeur.
- Montrer ce que l'employeur savait, quand il l'a su et ce qu'il a fait ou n'a pas fait.
- Chiffrer les demandes : préjudice moral, perte de salaire, primes, évolution, frais, selon preuves.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel selon demandes et preuves.	Concernés : salarié, employeur, juge. Réalisation : requête, pièces, chiffrage.	En cas de contentieux ou négociation ; à actualiser avec les faits nouveaux.	Références : L.4121-1, L.1153-5, L.1154-1. Traçabilité : double chronologie, pièces d'impact, calculs, demandes.

Point de vigilance 3SAFE. Distinguer clairement le harcèlement reproché et le manquement de l'employeur dans le traitement. Ce sont deux angles complémentaires.

Question n°33 — Quand demander la nullité d'une sanction ou d'un licenciement ?

Réponse synthétique : La nullité peut être demandée lorsqu'une sanction, un licenciement ou une mesure défavorable est liée au fait d'avoir subi, refusé de subir, témoigné ou relaté de bonne foi des faits de harcèlement sexuel. En cas de nullité d'un licenciement, l'indemnisation obéit à un régime renforcé.

- La nullité est plus forte qu'une simple absence de cause réelle et sérieuse.
- Le salarié peut demander la réintégration ou, si elle n'est pas demandée ou impossible, une indemnité minimale selon le régime applicable.
- Les mesures défavorables indirectes doivent être documentées.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel.	Concernés : salarié, employeur, juge. Réalisation : demande de nullité et indemnisation.	Dès notification de la mesure ; vérifier rapidement les délais.	Références : L.1153-2, L.1153-4, L.1235-3-1. Traçabilité : notification, chronologie signalement/mesure, preuves de lien.

Point de vigilance 3SAFE. Le lien temporel entre signalement et sanction ne suffit pas toujours, mais c'est un indice à articuler avec les faits et la réaction de l'employeur.

Question n°34 — Comment rompre le contrat aux torts de l'employeur lorsque rester est impossible ?

Réponse synthétique : En CDI, deux voies principales existent : la résiliation judiciaire, où le contrat se poursuit jusqu'à la décision, et la prise d'acte, où le salarié rompt immédiatement puis demande au juge d'en tirer les conséquences. La prise d'acte est plus risquée car elle peut produire les effets d'une démission si les manquements ne sont pas jugés assez graves. En CDD, la rupture anticipée est strictement encadrée.

- Résiliation judiciaire : plus sécurisée si le salarié peut encore tenir pendant la procédure.
- Prise d'acte : à réserver aux situations où la poursuite est impossible, avec dossier solide.
- CDD : vérifier les cas autorisés, notamment faute grave, avant toute rupture anticipée.



Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel ; décision stratégique à sécuriser.	Concernés : salarié, employeur, conseil, CPH. Réalisation : courrier, requête, pièces.	Dès impossibilité de poursuivre ; saisine rapide du CPH pour prise d'acte.	Références : L.1451-1, L.1243-1, L.1243-3, L.1153-4. Traçabilité : courrier de rupture, manquements listés, pièces, dates.

Point de vigilance 3SAFE. La prise d'acte doit être préparée. Une rupture immédiate sans dossier peut se retourner contre le salarié.

Question n°35 — Quel rôle peuvent jouer les syndicats et les accompagnants ?

Réponse synthétique : Les organisations syndicales représentatives peuvent, avec l'accord écrit de l'intéressé, exercer certaines actions en justice relatives au harcèlement. Le salarié peut aussi se faire assister par un avocat, un défenseur syndical, un représentant du personnel, une association ou une personne de confiance selon la démarche.

- Le salarié peut intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin.
- Un accompagnant peut aider à préparer les entretiens, classer les pièces, éviter l'isolement.
- Dans l'entreprise, l'accompagnement doit respecter la confidentialité et le cadre prévu.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel ; droit d'accompagnement selon procédures.	Concernés : salarié, syndicat, avocat/défenseur syndical, CSE. Réalisation : accord écrit, accompagnement, action.	Dès besoin de soutien, signalement, entretien ou contentieux.	Références : L.1154-2, L.1154-1. Traçabilité : accord écrit, mandat, pièces partagées, convocations.

Point de vigilance 3SAFE. Choisir un accompagnant fiable et discret. Une diffusion trop large du dossier peut fragiliser la personne et l'enquête.

Question n°36 — Quand déposer plainte ou signaler aux forces de l'ordre ?

Réponse synthétique : Une plainte peut être déposée lorsque les faits relèvent d'une infraction, notamment harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, menaces ou violences. Le dépôt de plainte se fait auprès d'un commissariat, d'une brigade de gendarmerie, par courrier au procureur ou, pour certains faits, via les dispositifs en ligne disponibles.

- La plainte pénale vise l'auteur présumé ; l'action prud'homale vise notamment l'employeur et le contrat de travail.
- Les deux démarches peuvent coexister.
- En cas de danger ou d'agression récente, priorité à la sécurité et à la prise en charge médicale.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Conditionnel ; droit de la victime.	Concernés : victime, témoin, police/gendarmerie, procureur, avocat. Réalisation : plainte, signalement, certificat médical.	Dès que la personne souhaite engager une démarche pénale ; urgence immédiate si danger.	Références : Code pénal 222-33, Service-public, Code de procédure pénale selon démarche. Traçabilité : récépissé de plainte, certificat, pièces.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas confondre signalement interne et plainte pénale. L'un n'exclut pas l'autre, mais les objectifs et les preuves attendues diffèrent.

7. Modèles opérationnels

Question n°37 — Quel modèle de journal des faits utiliser ?

Réponse synthétique : Le journal des faits doit permettre de relier chaque événement à une date, un lieu, un contexte, une preuve et un impact. Il peut être simple, mais doit être rempli au fil de l'eau.

- Chaque ligne doit contenir un seul événement ou une situation identifiable.



- Les mots exacts sont préférables aux résumés.
- Les impacts doivent rester concrets : trouble du sommeil, peur, évitement, retrait de mission, arrêt, consultation.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé.	Concernés : victime, témoin, accompagnant. Réalisation : journal personnel sécurisé.	Dès les premiers faits ; mise à jour après chaque événement.	Références : L.1154-1. Traçabilité : journal daté, pièces associées, sauvegarde.

Point de vigilance 3SAFE. Un journal rédigé au fil de l'eau est plus crédible qu'un récit reconstitué longtemps après sans repères de date.

Question n°38 — Quel modèle d'attestation témoin utiliser ?

Réponse synthétique : L'attestation doit rester factuelle. Elle décrit ce qui a été vu, entendu ou reçu, avec date, lieu, contexte et personnes présentes. Elle évite les opinions et les conclusions juridiques.

- Formulation courte : « Je confirme avoir été témoin le [date] à [heure] de la situation suivante : [faits précis]. Personnes présentes : [liste]. Je reste disponible pour être entendu(e) si nécessaire. »
- Ajouter identité, fonction, date, signature et copie de pièce d'identité si l'attestation est destinée à une procédure judiciaire selon les exigences applicables.
- Ne pas écrire sous pression ; ne pas exagérer.

Obligatoire ?	Qui est concerné / qui réalise ?	Quand / périodicité	Références principales / traçabilité
Recommandé ; obligatoire seulement si une procédure exige une attestation formalisée.	Concernés : témoin, salarié, conseil, enquêteur. Réalisation : témoignage écrit.	Dès que possible après les faits ; à compléter si audition.	Références : L.1153-2, L.1154-1, règles de procédure civile si production judiciaire. Traçabilité : attestation datée et signée, pièces annexes.

Point de vigilance 3SAFE. Un témoin protège la personne ciblée en restant précis, pas en dramatisant.



Modèle de signalement écrit

Modèle à personnaliser.

Objet : Signalement de faits pouvant relever d'un harcèlement sexuel, moral ou d'agissements sexistes

Madame / Monsieur,

Je vous informe de faits survenus depuis le [date], susceptibles de relever d'un harcèlement [sexuel / moral] et/ou d'agissements sexistes.

1. Faits rapportés — chronologie synthétique

- Le [date] à [lieu] : [fait précis, propos exact si possible]. Témoins : [nom(s)]. Pièce : [mail/SMS/capture].
- Le [date] : [fait].
- Le [date] : [fait].

2. Conséquences

Sur mon travail : [isolement, retrait de dossiers, pressions, peur de venir sur site...].

Sur ma santé : [troubles du sommeil, anxiété, consultation, arrêt...], le cas échéant.

3. Demandes

Je vous demande de prendre sans délai les mesures nécessaires pour assurer ma protection, faire cesser la situation, organiser le traitement du signalement, prévenir toute mesure de représailles et me confirmer les suites données.

Je reste disponible pour préciser les faits et transmettre toute pièce complémentaire.

[Nom, prénom, poste, date, signature]

Modèle de journal des faits

Date / heure	Lieu / contexte	Faits précis	Personnes présentes	Impact / suite	Preuve associée
[jj/mm/aaaa - hh:mm]	[site, bureau, réunion, message...]	[mots exacts, gestes, comportement]	[témoins directs/indirects]	[malaise, peur, retrait mission, consultation...]	[mail, capture, témoin, document]

Modèle d'attestation témoin.

Modèle court — témoin

Je soussigné(e) [Nom, prénom, fonction] confirme avoir été témoin le [date] à [heure] à [lieu] de la situation suivante : [description factuelle des propos, gestes ou messages observés].

Personnes présentes : [liste].

Je précise que cette attestation relate uniquement les faits que j'ai personnellement vus ou entendus.

Fait à [lieu], le [date]. Signature.



8. Synthèse finale et références

Checklist opérationnelle 3SAFE

Action	À vérifier / produire	Acteur pilote	Trace attendue
Sécurité immédiate	Éloignement, secours, personne de confiance, alerte si danger	Victime / témoin / employeur	Heure, lieu, personnes alertées, mesures prises
Repérage juridique	Harcèlement sexuel, agissement sexiste, harcèlement moral, infraction pénale possible	Employeur / conseil	Analyse factuelle, références
Signalement	Écrit daté avec faits, impacts, demandes, pièces	Victime ou témoin	Mail, AR, courrier, accusé réception
Protection	Séparation, limitation contacts, organisation temporaire, absence représailles	Employeur / RH	Décision écrite, suivi
Santé	SPST, médecin traitant, préconisations, aménagements	Salarié / SPST / employeur	Demande de visite, préconisations, réponse
Dossier	Chronologie, pièces, témoignages, impacts, alertes, réaction employeur	Salarié / conseil	Bordereau numéroté, sauvegarde
Enquête interne	Recueil des faits, auditions, mesures, décisions	Employeur	Mandat, comptes rendus, conclusions, décisions
CSE	Référent, accompagnement, droit d'alerte si atteinte aux droits/santé	CSE / employeur	Alerte, enquête conjointe, mesures
Prévention	DUERP, procédure, formation, affichage, canaux, organisation	Employeur	DUERP, plan d'action, supports, preuves
Recours externes	Inspection, DDD, police/gendarmerie, 3919, avocat, syndicat	Salarié / témoin	Récépissés, courriers, numéros de dossier
Prud'hommes	Demandes, preuve, nullité, rupture, réparation	Salarié / conseil	Requête, pièces, chiffrage

Conclusion opérationnelle. Une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes ne se traite pas seulement par une phrase de rappel. La conformité repose sur la prévention, la traçabilité, la protection de la personne, l'enquête sérieuse, les décisions adaptées et le suivi dans le temps.

Erreurs fréquentes à éviter

- Exiger que la victime règle seule la situation avec l'auteur présumé.
- Confondre absence de plainte pénale et absence de risque professionnel.
- Déplacer ou isoler la victime au lieu de traiter l'auteur présumé ou l'organisation.
- Ne pas documenter l'absence de réponse ou les mesures prises.
- Citer des articles abrogés sans vérification, notamment L.1153-3.
- Présenter une recommandation comme une obligation sans base juridique.
- Lancer une enquête sans cadre, sans confidentialité ou sans mesures de protection.
- Oublier d'intégrer les risques psychosociaux, sexistes et de harcèlement au DUERP.

Références réglementaires principales

Thème	Références principales
Définition harcèlement sexuel	Code du travail L.1153-1 ; Code pénal 222-33
Protection victime, refus, témoin ou personne relatant de bonne foi	Code du travail L.1153-2 ; nullité L.1153-4
Obligation employeur : prévenir, faire cesser, sanctionner	Code du travail L.1153-5 ; sanction disciplinaire L.1153-6
Référent employeur et CSE	Code du travail L.1153-5-1 ; L.2314-1
Agissement sexiste	Code du travail L.1142-2-1
Harcèlement moral	Code du travail L.1152-1 à L.1152-6
Obligation générale de sécurité	Code du travail L.4121-1 à L.4121-3 ; R.4121-1
Droit d'alerte CSE	Code du travail L.2312-59
Preuve devant le juge	Code du travail L.1154-1



Thème	Références principales
Action syndicale	Code du travail L.1154-2
Nullité du licenciement et indemnisation renforcée	Code du travail L.1235-3-1
Prise d'acte / qualification de rupture	Code du travail L.1451-1
CDD rupture anticipée	Code du travail L.1243-1 et L.1243-3
Prescription	Code du travail L.1471-1 ; Code civil 2224 selon action
SPST et médecin du travail	Code du travail R.4624-34 ; L.4624-3 ; L.4624-9
Droit de retrait	Code du travail L.4131-1 ; L.4132-1
Informations et affichages	Code du travail L.1153-5 ; D.1151-1 ; D.4711-1
Repères prévention	INRS — Harcèlement sexuel et agissements sexistes : contexte réglementaire et prévention
Modèles institutionnels	Code du travail numérique — modèles de courrier de signalement
Recours et orientation	Service-public.fr ; Défenseur des droits ; services de renseignements droit du travail

Réserve d'utilisation. Ce document est une synthèse pédagogique 3SAFE. Les références doivent être vérifiées sur les sites officiels et adaptées au contexte réel : convention collective, statut, procédure interne, effectif, existence du CSE, DUERP, nature des faits, dossier médical et stratégie contentieuse.