

3SAFE

FAQ PROFESSIONNELLE

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

Aide-mémoire réglementaire et opérationnel — France

Objet du document. Synthèse structurée des obligations : qui fait quoi, quand, avec quelles références, quelle traçabilité, et distinction entre obligation réglementaire, recommandation et mesure dépendant du DUERP.

Usage. Support d'aide à la décision pour employeurs, directions, RH, préventeurs, managers, membres CSE/SSCT, référents harcèlement sexuel et formateurs.

Version A4 — 21 juin 2026

Document pédagogique 3SAFE — à adapter aux faits, à l'activité réelle, au DUERP et aux accords applicables.



Sommaire opérationnel

1. Définitions, périmètre et situations visées
2. Obligations employeur et système santé-sécurité
3. Acteurs à mobiliser et gouvernance de prévention
4. Signalement, protection, enquête et décisions
5. Cas particulier : droit d'alerte CSE
6. Sanctions, preuve, délais et risques juridiques
7. Fiches réflexes et synthèse opérationnelle
8. Références réglementaires principales

Lecture rapide

Chaque question comporte une réponse synthétique, un repère réglementaire, un tableau normalisé et un point de vigilance 3SAFE. Le document ne remplace pas une consultation juridique sur un cas individuel.

Tableau rapide des obligations principales

Situation	Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références principales
Interdiction du harcèlement sexuel	Oui	Employeur ; toute personne doit respecter le cadre	En permanence	C. trav. L.1153-1
Interdiction des agissements sexistes	Oui	Employeur ; management ; salariés	En permanence	C. trav. L.1142-2-1
Prévenir, faire cesser et sanctionner	Oui	Employeur ; RH en appui	En continu ; immédiatement après signalement	C. trav. L.1153-5 ; L.4121-1
Évaluer les risques et intégrer au DUERP	Oui	Employeur ; appui SPST/CSE/Prévention	Initial + mises à jour : annuel ≥ 11 salariés et événements	C. trav. L.4121-3 ; R.4121-1 à R.4121-2
Informers salariés, stagiaires, candidats	Oui	Employeur	Lieux de travail et embauche ; à tenir visible et à jour	C. trav. L.1153-5 ; D.1151-1
Règlement intérieur à jour	Oui si RI obligatoire	Employeur	Mise en place et à chaque évolution	C. trav. L.1311-2 ; L.1321-2
Référent employeur	Oui ≥ 250 salariés	Employeur	Dès seuil atteint ; contact connu	C. trav. L.1153-5-1
Référent CSE	Oui si CSE	CSE	Désignation par résolution ; durée du mandat	C. trav. L.2314-1
Sensibilisation et formation	Obligation de moyens adaptée	Employeur ; RH ; managers ; référents	Onboarding, rappels, changements, retours d'expérience	C. trav. L.4121-1 à L.4121-2 ; INRS
Dispositif de signalement	Nécessaire en pratique	Employeur ; RH ; référents ; managers relais	Permanent ; testé et communiqué	C. trav. L.1153-5 ; INRS
Enquête interne après faits rapportés	Nécessaire selon situation	Employeur ; RH ; enquêteurs impartiaux	Sans délai, proportionnée et tracée	C. trav. L.1153-5 ; INRS
Droit d'alerte CSE	Oui si déclenché	Employeur + membre CSE auteur de l'alerte	Enquête sans délai et mesures nécessaires	C. trav. L.2312-59
Sanction disciplinaire si faits établis	Oui selon gravité	Employeur	Après vérification, respect procédure disciplinaire	C. trav. L.1153-6
Protection victimes/témoins	Oui	Employeur ; management ; RH	En permanence et pendant/après traitement	C. trav. L.1153-2 ; L.1153-4



Introduction synthétique

Cette FAQ consolide les documents sources relatifs à l'obligation d'agir contre le harcèlement sexuel, à la prévention au titre de la santé-sécurité, aux acteurs à mobiliser, au droit d'alerte CSE, au cadre légal et aux fiches réflexes terrain.

Le périmètre est celui de la France et du Code du travail, avec des repères pénaux lorsque nécessaire. Les obligations doivent être adaptées à l'activité réelle, à l'effectif, au DUERP, aux situations de travail, à l'existence d'un CSE, aux accords collectifs et aux faits constatés.

La FAQ distingue les obligations réglementaires, les mesures conditionnelles, les recommandations de prévention et les bonnes pratiques 3SAFE. Elle ne remplace pas l'analyse d'un dossier individuel ni l'avis d'un conseil juridique.

1. Définitions, périmètre et situations visées

1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel au travail ?

Réponse synthétique : Le harcèlement sexuel recouvre des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, imposés à une personne, qui portent atteinte à sa dignité ou créent un environnement intimidant, hostile ou offensant. Il recouvre aussi une pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Cadre réglementaire et pratique : Le cadre de référence est l'article L.1153-1 du Code du travail. La qualification ne dépend pas seulement de l'intention alléguée de l'auteur : les faits, leur connotation, leur caractère imposé et leurs effets sur la dignité ou le climat de travail doivent être examinés.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire : interdiction générale.	Employeur pour prévenir et traiter ; tout salarié est tenu de respecter le cadre.	En permanence ; dès l'apparition ou le signalement de faits.	L.1153-1 ; traçabilité DUERP, signalement, enquête, mesures.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas réduire le sujet à une « maladresse » ou à un conflit interpersonnel : un signalement doit être traité comme un risque professionnel et juridique.

2. Une pression sexuelle unique peut-elle suffire ?

Réponse synthétique : Oui. Le « chantage sexuel » ou toute pression grave visant à obtenir un acte de nature sexuelle peut être caractérisé même lorsqu'il n'y a qu'un seul fait. Le lien peut être explicite ou implicite : avantage, mission, planning, promotion, menace ou maintien dans l'emploi.

Cadre réglementaire et pratique : La loi assimile au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire : traitement immédiat.	Employeur ; RH ; management ; référents.	Dès connaissance d'une pression ou menace.	L.1153-1 ; pièces utiles : témoignages, mails, messages, éléments RH.

Point de vigilance 3SAFE. Attendre une répétition peut constituer une erreur majeure : un fait unique grave peut justifier protection, instruction et sanction.

3. Qu'est-ce qu'un agissement sexiste ?

Réponse synthétique : Un agissement sexiste est un comportement lié au sexe d'une personne qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut s'agir de propos, stéréotypes, « humour », rabaissements ou attitudes qui banalisent l'infériorisation d'un sexe.

Cadre réglementaire et pratique : L'article L.1142-2-1 du Code du travail interdit les agissements sexistes. La répétition n'est pas un critère légal systématique, même si elle peut aggraver le risque et le climat de travail.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire : interdiction et prévention.	Employeur ; managers ; salariés ; CSE/référents en appui.	En permanence ; réaction rapide à chaque fait.	L.1142-2-1 ; DUERP, recadrages, preuves d'information.

Point de vigilance 3SAFE. Les « petites phrases » répétées installent un climat. Les traiter tôt évite la banalisation et l'escalade.

4. Comment distinguer séduction, agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle et harcèlement moral ?

Réponse synthétique : La séduction suppose une interaction réciproque et respectueuse. Le harcèlement impose des propos, gestes ou pressions non souhaités. L'agissement sexiste vise un comportement lié au sexe qui dégrade la dignité ou l'environnement. L'agression sexuelle suppose une atteinte sexuelle avec violence, contrainte, menace ou surprise. Le harcèlement moral vise des agissements répétés dégradant les conditions de travail sans dimension sexuelle nécessaire.

Cadre réglementaire et pratique : Plusieurs qualifications peuvent coexister selon les faits. L'employeur n'a pas à qualifier pénalement avant d'agir : il doit protéger, vérifier et prendre des mesures adaptées.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Conditionnel selon les faits.	Employeur/RH pour l'analyse interne ; autorités judiciaires pour la qualification pénale.	Dès signalement ou constat de faits ; réévaluation possible si éléments nouveaux.	L.1153-1 ; L.1142-2-1 ; C. pénal 222-33, 222-27, 222-23 ; L.1152-1.

Point de vigilance 3SAFE. La médiation ne doit jamais être la réponse automatique à une situation possible de harcèlement sexuel ou d'atteinte sexuelle.

5. Les faits numériques, hors site ou commis par plusieurs personnes sont-ils concernés ?



Réponse synthétique : Oui, dès lors qu'un lien avec le travail existe : messageries, réseaux, déplacements, missions, formations, séminaires, événements professionnels ou interactions liées à l'activité. Le harcèlement peut aussi être constitué lorsque plusieurs personnes agissent de façon concertée ou successive.

Cadre réglementaire et pratique : L'article L.1153-1 prévoit le cas de plusieurs auteurs, même si chacun n'a pas répété seul les faits. La jurisprudence peut rattacher au champ professionnel certains faits hors site ou hors horaires lorsqu'ils se relient au travail.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire : appréciation du lien professionnel.	Employeur ; RH ; management ; référents ; service informatique si preuves numériques.	Dès connaissance des faits ; conservation rapide des éléments numériques.	L.1153-1 ; traçabilité : messages, captures, historiques, convocations.

Point de vigilance 3SAFE. Préserver les preuves sans les diffuser : la capture utile au dossier ne doit pas devenir une rumeur ou une exposition de la victime.

6. Qui est protégé contre les représailles ?

Réponse synthétique : Les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits, ainsi que celles qui témoignent ou relatent de bonne foi de tels faits, doivent être protégées contre les mesures défavorables. Cette protection vise notamment sanctions, licenciement, discrimination, mutation défavorable, retrait de mission ou mise à l'écart.

Cadre réglementaire et pratique : Les articles L.1153-2 et L.1153-4 protègent les personnes concernées et prévoient la nullité des actes contraires. La bonne foi est centrale : seule la mauvaise foi caractérisée peut faire sortir du régime de protection.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire.	Employeur ; managers ; RH ; toute personne informée du dossier.	Pendant le signalement, l'enquête, la décision et le suivi.	L.1153-2 ; L.1153-4 ; preuves : mesures de protection, consignes anti-représailles.

Point de vigilance 3SAFE. Surveiller les représailles indirectes : isolement, retrait de responsabilités, commentaires, planning défavorable ou pression sur témoins.

2. Obligations employeur et système santé-sécurité

7. Quelles sont les obligations principales de l'employeur ?

Réponse synthétique : L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. Cette obligation spécifique s'inscrit dans l'obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cadre réglementaire et pratique : Le respect de quelques affichages ne suffit pas. L'entreprise doit mettre en place une organisation, des moyens, une information, une formation et une procédure de traitement proportionnés aux risques et au contexte réel.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire.	Employeur ; direction ; RH ; encadrement ; appui CSE/SPST.	En permanence ; renforcé à l'embauche, lors des changements et après signalement.	L.1153-5 ; L.4121-1 ; L.4121-2 ; preuves : politique, DUERP, actions, enquêtes.

Point de vigilance 3SAFE. Le document interne protège peu s'il n'est pas connu, appliqué, contrôlé et mis à jour.

8. Comment intégrer ces risques dans le DUERP ?

Réponse synthétique : Le risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doit être intégré à l'évaluation des risques professionnels, en particulier comme facteur de risque psychosocial et de dégradation du collectif. L'analyse doit porter sur les situations réelles de travail, pas seulement sur les incidents déjà survenus.

Cadre réglementaire et pratique : Le DUERP doit recenser les risques et déboucher sur des actions de prévention. Les facteurs utiles à examiner : isolement, promiscuité, faible mixité, nouveaux arrivants, contrats courts, dépendance hiérarchique, horaires atypiques, déplacements, contacts avec le public, management insuffisamment formé.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire.	Employeur ; prévention/RH ; CSE ; SPST ; IPRP possible.	Évaluation initiale ; au moins annuelle dans les entreprises ≥11 salariés ; à chaque changement important ou information nouvelle.	L.4121-3 ; R.4121-1 ; R.4121-2 ; preuves : DUERP, plan d'actions, compte-rendu CSE.

Point de vigilance 3SAFE. Ne pas attendre un signalement : l'évaluation doit identifier les situations qui rendent les faits plus probables ou plus difficiles à signaler.

9. Quelles actions de prévention mettre en place ?

Réponse synthétique : Un plan d'actions efficace combine règles de comportement, organisation du travail, formation des managers, information des salariés, canaux de signalement, modalités d'enquête, protections contre les représailles et suivi des retours d'expérience.

Cadre réglementaire et pratique : Les mesures sont à adapter au diagnostic. Plus les facteurs aggravants sont nombreux, plus il faut renforcer les moyens : binômes, supervision, règles pour déplacements/événements, limitation de l'isolement, recadrage managérial, procédures claires.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire dans son principe ; contenu proportionné au risque.	Employeur pilote ; RH, managers, CSE, SPST et référents contribuent.	Planification annuelle recommandée ; mise à jour selon DUERP et événements.	L.4121-1 à L.4121-3 ; L.1153-5 ; INRS ; preuves : plan, supports, émargements.

Point de vigilance 3SAFE. Une campagne de communication sans procédure de traitement crédible peut libérer la parole sans sécuriser la réponse.

10. L'information sur le harcèlement sexuel est-elle obligatoire ?



Réponse synthétique : Oui. Les personnes doivent être informées du texte pénal, des actions civiles et pénales ouvertes, ainsi que des coordonnées des autorités et services compétents. L'information concerne les lieux de travail et les lieux ou locaux où se fait l'embauche.

Cadre réglementaire et pratique : L'information doit être compréhensible et visible : affichage, intranet, livret d'accueil, convocation candidat, mail d'onboarding, rappel annuel. Les coordonnées à communiquer incluent notamment médecin du travail/SPST, inspection du travail, Défenseur des droits et référents concernés.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire.	Employeur ; RH ; communication interne.	À l'embauche, dans les lieux de travail, et à chaque mise à jour des contacts.	L.1153-5 ; D.1151-1 ; preuves : affichage daté, mails, livret, intranet.

Point de vigilance 3SAFE. Un affichage noyé dans un panneau illisible ne suffit pas opérationnellement : le lecteur doit savoir qui contacter et comment.

11. Le règlement intérieur doit-il rappeler ces règles ?

Réponse synthétique : Oui lorsque l'entreprise ou l'établissement est soumis à l'obligation d'établir un règlement intérieur. Celui-ci doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes. En dessous du seuil, une charte ou note de service reste fortement utile.

Cadre réglementaire et pratique : L'obligation d'établir un règlement intérieur concerne les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés. Le règlement intérieur doit rester cohérent avec la procédure disciplinaire, le dispositif de signalement et les règles de conduite.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire si règlement intérieur obligatoire ; recommandé sinon.	Employeur ; consultation/dépôt selon règles applicables ; RH en rédaction.	À la mise en place du règlement intérieur ; à chaque évolution du cadre ou de l'organisation.	L.1311-2 ; L.1321-2 ; preuves : RI, note, charte, diffusion.

Point de vigilance 3SAFE. Éviter les clauses génériques : un bon document indique aussi les canaux de signalement, les référents et les conséquences possibles.

12. Faut-il former et sensibiliser tous les salariés ?

Réponse synthétique : La loi n'impose pas une périodicité unique de formation de tous les salariés sur ce thème, mais l'employeur doit mettre en œuvre information, formation et organisation adaptées pour prévenir les risques. Les managers, RH, référents et CSE doivent être outillés en priorité.

Cadre réglementaire et pratique : Formats possibles : onboarding, rappels courts, ateliers, formation manager, fiches réflexes, quiz, retours d'expérience anonymisés, intégration aux réunions d'équipe et aux événements à risque.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligation de prévention ; périodicité à définir selon risques.	Employeur ; RH/formation ; managers ; référents ; CSE en appui.	À l'arrivée, puis rappels réguliers ; à chaque évolution ou signalement révélateur.	L.4121-1 ; L.4121-2 ; L.1153-5 ; preuves : programmes, supports, feuilles d'émargement.

Point de vigilance 3SAFE. Former seulement les RH est insuffisant : le manager de proximité est souvent le premier à voir, recevoir ou minimiser.

3. Acteurs à mobiliser et gouvernance de prévention

13. Qui fait quoi en interne ?

Réponse synthétique : La direction fixe la politique et les moyens. Les RH organisent la procédure, la traçabilité, l'enquête et les suites disciplinaires. Les managers détectent, protègent, transmettent et évitent toute minimisation. Les référents orientent et accompagnent. Le CSE contribue à la prévention et au suivi.

Cadre réglementaire et pratique : Une cartographie des acteurs doit clarifier les rôles, les contacts, les délais et les limites de chaque fonction. Elle évite les confusions entre écoute, enquête, décision disciplinaire et accompagnement santé-travail.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire dans son principe d'organisation.	Employeur ; direction ; RH ; management ; référents ; CSE.	À définir avant tout incident ; mise à jour en cas de changement d'interlocuteur.	L.4121-1 ; L.1153-5 ; preuves : note de cadrage, organigramme, procédure.

Point de vigilance 3SAFE. Celui qui reçoit la parole ne doit pas forcément être celui qui enquête : l'indépendance et l'absence de conflit d'intérêts doivent être prévues.

14. Quels référents doivent être désignés ?

Réponse synthétique : Deux référents peuvent coexister : le référent désigné par l'employeur dans toute entreprise d'au moins 250 salariés, et le référent désigné par le CSE parmi ses membres lorsqu'un CSE existe. Leurs missions principales sont l'orientation, l'information, l'accompagnement et la contribution à la prévention.

Cadre réglementaire et pratique : Le rôle du référent doit être écrit : canal de contact, confidentialité, limites, articulation avec RH, CSE, SPST et direction. Le référent n'est pas nécessairement l'enquêteur ni le décideur disciplinaire.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire selon seuils et existence du CSE.	Employeur pour référent entreprise ; CSE pour référent CSE.	Dès seuil de 250 salariés ; dès mise en place du CSE ; mise à jour à chaque mandat/contact.	L.1153-5-1 ; L.2314-1 ; preuves : résolution CSE, note, diffusion contacts.

Point de vigilance 3SAFE. Un référent non formé et non visible devient un affichage symbolique. Il doit connaître le circuit de traitement et ses limites.

15. Quel rôle le CSE peut-il jouer dans la prévention ?



Réponse synthétique : Le CSE peut proposer des actions de prévention, contribuer à l'analyse des risques, relayer les difficultés et soutenir une politique de prévention acceptée par les équipes. Le refus de l'employeur d'une action proposée sur ces sujets doit être motivé.

Cadre réglementaire et pratique : La coopération utile repose sur un agenda récurrent : bilan des actions, formation des managers, revue du DUERP, retours d'expérience anonymisés, mise à jour des canaux de signalement et suivi des indicateurs.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire dans le cadre des attributions CSE applicables.	Employeur et CSE ; référent CSE en appui.	Points périodiques recommandés ; lors de l'actualisation DUERP et après événements significatifs.	L.2312-9 ; L.2314-1 ; R.4121-3 ; preuves : PV, plans d'action, réponses motivées.

Point de vigilance 3SAFE. Le CSE n'est pas le pilote disciplinaire, mais son rôle de prévention et d'alerte est un levier central de crédibilité.

16. Quand mobiliser SPST, inspection du travail, Défenseur des droits, ARACT ou CPRI ?

Réponse synthétique : Le SPST apporte un appui santé-travail et prévention. L'inspection du travail peut rappeler les obligations, contrôler ou enquêter. Le Défenseur des droits intervient notamment sur les discriminations. L'ARACT peut aider sur l'organisation et les conditions de travail. Le CPRI est un relais pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Cadre réglementaire et pratique : Ces acteurs ne remplacent pas la responsabilité de l'employeur. Ils complètent le dispositif : appui méthodologique, orientation, diagnostic, prévention durable ou recours externe selon les besoins.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Conditionnel selon contexte ; certains contacts doivent être communiqués.	Employeur ; RH ; CSE ; salarié concerné selon interlocuteur.	Dès besoin d'appui, de prévention, de contrôle ou d'orientation externe.	D.1151-1 ; L.4622-2 ; L.23-113-1 ; INRS ; preuves : demandes, avis, actions.

Point de vigilance 3SAFE. Solliciter un appui externe ne doit pas retarder les mesures de protection immédiates décidées par l'employeur.

17. Comment piloter le dispositif dans la durée ?

Réponse synthétique : Un pilotage robuste comprend des rôles clairs, un calendrier, des indicateurs anonymisés et une revue des actions. Les indicateurs utiles : managers formés, sollicitations des référents, délais de traitement, actions réalisées, retours d'expérience, situations à risque identifiées.

Cadre réglementaire et pratique : Le pilotage doit rester proportionné et respecter la confidentialité. L'objectif n'est pas de produire des statistiques nominatives, mais de vérifier que le dispositif fonctionne et que l'organisation réduit les risques.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Recommandé au titre de l'amélioration continue ; nécessaire pour démontrer la prévention.	Employeur ; RH ; prévention ; CSE ; référents.	Revue annuelle recommandée ; après tout signalement significatif.	L.4121-1 à L.4121-3 ; DUERP ; preuves : tableau de bord anonymisé, plan d'action.

Point de vigilance 3SAFE. Suivre uniquement le nombre de signalements peut être trompeur : zéro signalement peut aussi révéler une absence de confiance.

4. Signalement, protection, enquête et décisions

18. Quel dispositif de signalement mettre en place ?

Réponse synthétique : Le dispositif doit être simple, sûr, multicanal et connu : adresse mail dédiée, point RH, référent, manager formé, formulaire ou permanence. Il doit annoncer confidentialité au besoin d'en connaître, non-représailles, accusé de réception et étapes de traitement.

Cadre réglementaire et pratique : Aucun canal unique ne doit bloquer la parole. Le dispositif doit préciser ce qui est recueilli, qui reçoit, qui traite, quels délais indicatifs s'appliquent et quels relais externes sont possibles.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Nécessaire en pratique pour remplir l'obligation de prévention et de traitement.	Employeur ; RH ; référents ; managers formés.	Permanent ; testé et rappelé régulièrement.	L.1153-5 ; L.4121-1 ; INRS ; preuves : procédure, mails, accusés réception.

Point de vigilance 3SAFE. Multiplier les canaux sans procédure commune crée du désordre. Chaque point d'entrée doit savoir transmettre immédiatement.

19. Quelles informations recueillir lors d'un signalement ?

Réponse synthétique : Il faut recueillir les faits de manière factuelle : qui, quoi, quand, où, témoins, éléments disponibles, impacts sur la santé ou le travail, urgence éventuelle. L'objectif n'est pas d'interroger brutalement mais de disposer d'éléments suffisants pour protéger et instruire.

Cadre réglementaire et pratique : Le recueil doit éviter les jugements, la promesse d'un résultat, la diffusion large et les questions culpabilisantes. Les éléments numériques doivent être conservés sans être partagés inutilement.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire dès traitement d'un signalement.	Personne habilitée : RH, référent, manager formé, direction selon procédure.	À réception puis complément si nécessaire.	L.1153-5 ; L.1153-2 ; RGPD/confidentialité ; preuves : fiche de signalement, pièces.

Point de vigilance 3SAFE. Ne jamais demander à la personne de « prouver » avant de protéger : une première analyse suffit à déclencher des mesures adaptées.

20. Que faire dans les premières 24-72 heures ?



Réponse synthétique : Accuser réception, rappeler la confidentialité et la protection contre les représailles, évaluer l'urgence, prendre des mesures conservatoires si besoin, désigner les personnes chargées d'instruire et fixer un calendrier.

Cadre réglementaire et pratique : Les mesures conservatoires doivent protéger sans préjuger des faits : séparation fonctionnelle temporaire, modification de planning, limitation des contacts, télétravail ponctuel, binôme, consignes de communication, orientation SPST.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire selon risque ; réaction rapide attendue.	Employeur ; RH ; managers ; direction ; SPST en appui santé.	Immédiatement après connaissance du signalement.	L.1153-5 ; L.4121-1 ; preuves : AR, mesures, dates, motifs.

Point de vigilance 3SAFE. Éviter le face-à-face improvisé entre plaignant et mis en cause : il peut créer pression, intimidation ou destruction de preuves.

21. Comment protéger sans porter atteinte aux droits de chacun ?

Réponse synthétique : La protection doit être proportionnée, temporaire si nécessaire, documentée et non punitive envers la personne qui signale. Elle doit aussi préserver les droits de la personne mise en cause : neutralité, absence de condamnation préalable, confidentialité et possibilité d'être entendue.

Cadre réglementaire et pratique : L'enjeu est de supprimer le risque immédiat tout en permettant une instruction loyale. Les mesures peuvent être organisationnelles plutôt que disciplinaires à ce stade.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire si risque immédiat ou représailles possibles.	Employeur ; RH ; management ; service santé au travail si besoin.	Dès évaluation de l'urgence ; suivi pendant et après enquête.	L.4121-1 ; L.1153-2 ; preuves : mesures conservatoires, suivi, consignes.

Point de vigilance 3SAFE. Une mesure protectrice mal formulée peut être vécue comme une sanction par la victime : expliquer le but et suivre l'impact.

22. Comment conduire une enquête interne ?

Réponse synthétique : L'enquête doit être rapide, impartiale, structurée et tracée. Elle comprend un cadrage, la collecte des éléments, les auditions séparées, l'analyse des cohérences et une conclusion : faits établis, non établis ou insuffisamment établis.

Cadre réglementaire et pratique : Les enquêteurs doivent éviter les conflits d'intérêts. Les comptes rendus d'audition doivent être datés, relus lorsque possible et conservés de façon sécurisée. L'enquête interne ne se substitue pas aux voies pénales ou prud'homales.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Nécessaire dès qu'un signalement crédible exige vérification.	Employeur ; RH ; binôme enquête ; expert externe possible.	Sans délai raisonnable ; calendrier proportionné aux faits.	L.1153-5 ; INRS ; preuves : plan d'enquête, CR, pièces, synthèse.

Point de vigilance 3SAFE. L'absence de conclusion nette n'autorise pas l'inaction : des mesures de prévention peuvent rester nécessaires.

23. Quelles décisions prendre après l'enquête ?

Réponse synthétique : Si les faits sont établis, l'employeur doit faire cesser la situation et peut ou doit sanctionner selon la gravité. Si les faits ne sont pas établis, il peut rester nécessaire d'agir sur l'organisation, le management, le climat d'équipe ou la prévention.

Cadre réglementaire et pratique : Les suites possibles : sanction disciplinaire, rappel ferme des règles, recadrage, réorganisation, supervision, formation ciblée, accompagnement SPST, protection des témoins, communication sobre au collectif.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire selon conclusions et risque.	Employeur ; RH ; direction ; management ; CSE selon prévention collective.	À l'issue de l'instruction ; suivi à 1 mois et 3 mois recommandé.	L.1153-5 ; L.1153-6 ; preuves : décision, motifs, mesures, suivi.

Point de vigilance 3SAFE. Ne jamais communiquer les détails de l'enquête à l'équipe : rappeler le cadre sans exposer les personnes.

24. Quels documents conserver ?

Réponse synthétique : Il faut conserver les éléments permettant de démontrer la prévention, la réception du signalement, les mesures prises, l'enquête, la décision et le suivi. La conservation doit être sécurisée, limitée au besoin et conforme à la confidentialité.

Cadre réglementaire et pratique : Le dossier type comprend : signalement, accusé de réception, analyse d'urgence, mesures conservatoires, plan d'enquête, convocations, comptes rendus, pièces, synthèse, décision, actions de prévention, suivi anonymisé.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire selon documents ; fortement recommandé pour la preuve.	Employeur ; RH ; DPO/RGPD si applicable.	Dès réception et pendant toute la durée utile ; accès restreint.	L.4121-1 ; L.1153-5 ; L.1154-1 ; preuves : dossier sécurisé.

Point de vigilance 3SAFE. Documenter sans sur-collecter : trop diffuser ou conserver des éléments intimes augmente le risque de confidentialité et de données personnelles.

25. Quelles erreurs éviter absolument ?

Réponse synthétique : Les erreurs fréquentes sont : minimiser, attendre une preuve complète avant d'agir, organiser une médiation automatique, confronter les personnes sans cadre, confier l'enquête à une personne en conflit d'intérêts, communiquer trop largement ou ne rien tracer.

Cadre réglementaire et pratique : L'employeur doit privilégier une méthode : réception, protection, instruction, décision, prévention, suivi. Toute étape doit être datée et justifiée.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire d'éviter les pratiques contraires à la protection.	Employeur ; RH ; managers ; référents.	À chaque signalement ou information préoccupante.	L.1153-5 ; L.4121-1 ; preuves : procédure et audits internes.



Point de vigilance 3SAFE. Le « on gère en interne discrètement » est risqué s'il signifie absence d'enquête, absence de protection ou absence de traçabilité.

5. Cas particulier : droit d'alerte CSE

26. Que se passe-t-il lorsqu'un membre du CSE déclenche le droit d'alerte ?

Réponse synthétique : Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE saisit l'employeur d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec ce membre et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

Cadre réglementaire et pratique : Ce cas peut viser des faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes, de harcèlement moral, de discrimination ou plus largement une atteinte non justifiée/proportionnée.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire si droit d'alerte exercé.	Employeur + membre CSE auteur de l'alerte ; RH organise.	Sans délai ; mesures immédiates si risque.	L.2312-59 ; preuves : alerte, AR, réunion, enquête conjointe, mesures.

Point de vigilance 3SAFE. Le droit d'alerte CSE n'est pas une simple remontée informelle : il déclenche un processus légal à traiter sans délai.

27. Comment organiser l'enquête conjointe employeur/CSE ?

Réponse synthétique : Il faut cadrer le périmètre, identifier les personnes à entendre, recueillir les éléments, protéger la confidentialité et documenter les étapes. Le membre CSE participe à l'enquête, sans que cela supprime la responsabilité de l'employeur.

Cadre réglementaire et pratique : La méthode doit rester neutre : entretien avec l'auteur de l'alerte, contact avec la victime présumée si différente, auditions, analyse, conclusions, mesures. Les données personnelles doivent rester strictement nécessaires.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire dans le cadre de l'alerte.	Employeur ; membre CSE ; RH ; enquêteurs sans conflit d'intérêts.	Dès l'alerte ; calendrier court et écrit.	L.2312-59 ; L.1153-2 ; preuves : plan, comptes rendus, synthèse.

Point de vigilance 3SAFE. Clarifier dès le départ ce qui peut être partagé avec le CSE et ce qui reste confidentiel pour protéger les personnes.

28. Comment orienter la suite après une première analyse ?

Réponse synthétique : Quatre orientations sont possibles : faits manifestement hors champ avec actions RH éventuelles ; tensions ou mal-être sans qualification de harcèlement ; agissement sexiste plausible avec entretiens complémentaires ; harcèlement sexuel possible avec enquête structurée approfondie.

Cadre réglementaire et pratique : L'analyse initiale ne doit pas fermer le dossier prématurément. De nouveaux éléments peuvent imposer une réévaluation et des mesures complémentaires.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Conditionnel selon éléments recueillis.	Employeur ; RH ; membre CSE ; SPST en appui si santé au travail.	Après premiers entretiens et collecte initiale.	L.2312-59 ; L.1153-5 ; preuves : note d'analyse, motifs, actions.

Point de vigilance 3SAFE. Classer sans expliquer et sans action alternative peut être interprété comme une absence de traitement.

29. Que faire en cas de divergence ou de blocage ?

Réponse synthétique : Si l'employeur ne diligente pas l'enquête, s'il y a divergence sur la réalité de l'atteinte ou si aucune solution n'est trouvée, le salarié concerné et, sous conditions, le membre du CSE peuvent saisir le conseil de prud'hommes. Le juge peut ordonner toute mesure utile pour faire cesser l'atteinte.

Cadre réglementaire et pratique : Le dossier doit donc conserver l'alerte, les échanges, les mesures prises, les divergences et les propositions. La recherche d'une solution ne suspend pas l'obligation de protection.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Conditionnel ; recours possible.	Salarié concerné ; membre CSE selon conditions ; employeur doit conserver la preuve de ses actions.	Dès blocage ou absence de solution.	L.2312-59 ; preuves : dossier d'alerte, mesures, désaccords, démarches.

Point de vigilance 3SAFE. Un désaccord avec le CSE ne justifie pas l'attentisme : il faut poursuivre les mesures de prévention utiles.

6. Sanctions, preuve, délais et risques juridiques

30. Quelles sanctions encourt l'auteur de harcèlement sexuel ?

Réponse synthétique : Sur le plan disciplinaire, tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement selon la gravité. Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel est un délit puni de peines d'emprisonnement et d'amende, aggravées dans certains cas.

Cadre réglementaire et pratique : La sanction disciplinaire suppose de vérifier les faits et de respecter la procédure applicable. L'employeur doit agir de manière proportionnée et cohérente.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire si faits établis et sanction justifiée.	Employeur pour discipline ; autorités judiciaires pour pénal.	Après enquête/vérification ; immédiatement en cas de danger pour mesures conservatoires.	L.1153-6 ; C. pénal 222-33 ; preuves : enquête, décision, notification.

Point de vigilance 3SAFE. La sanction ne doit pas remplacer la prévention : après la décision, l'organisation doit être revue pour éviter la récurrence.

31. Comment fonctionne la preuve aux prud'hommes ?



Réponse synthétique : La charge de la preuve est aménagée : la personne qui s'estime victime présente des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; la partie défenderesse doit ensuite prouver que les faits ne constituent pas un harcèlement et que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cadre réglementaire et pratique : Les éléments utiles peuvent être messages, mails, attestations, notes datées, historiques, certificats médicaux décrivant une dégradation, alertes antérieures, plannings ou témoignages concordants.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Règle contentieuse obligatoire.	Salarié demandeur ; employeur défendeur ; juge prud'homal.	En cas de litige ; éléments à préparer dès le traitement interne.	L.1154-1 ; preuves : dossier factuel, actions, mesures, enquêtes.

Point de vigilance 3SAFE. Un dossier de prévention bien tenu sert autant à protéger les personnes qu'à démontrer la réalité des actions de l'employeur.

32. Quels sont les délais pour agir ?

Réponse synthétique : Les délais dépendent de la voie choisie et des faits. À titre de repère, les actions prud'homales liées au harcèlement sexuel relèvent souvent d'un délai de cinq ans et les délits pénaux d'un délai de prescription de six ans. Les délais peuvent dépendre du dernier fait et du contexte.

Cadre réglementaire et pratique : Cette FAQ ne remplace pas une analyse juridique individualisée. En interne, l'employeur doit agir sans attendre l'expiration ou non d'un délai contentieux.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Conditionnel selon voie de recours.	Victime/salarié ; conseil juridique ; autorités ; employeur pour traitement interne.	Dès les faits ; sans délai côté employeur.	Code du travail ; Code de procédure pénale ; preuves : dates précises.

Point de vigilance 3SAFE. Ne jamais confondre délai pour agir en justice et délai de réaction interne : la protection doit être immédiate.

33. Quels risques juridiques pour l'entreprise ?

Réponse synthétique : L'entreprise peut être exposée à contentieux prud'homal, nullité d'une mesure, dommages-intérêts, reconnaissance d'un manquement à l'obligation de sécurité, atteinte à la santé, faute inexcusable selon contexte, contrôle de l'inspection du travail et risque réputationnel.

Cadre réglementaire et pratique : Le risque ne se limite pas aux faits commis par l'auteur : l'absence de prévention, de réaction, d'enquête, de protection ou de sanction peut engager l'organisation.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Respect permanent obligatoire.	Employeur ; direction ; RH ; management.	En continu ; preuve attendue en cas de contrôle ou contentieux.	L.4121-1 ; L.1153-5 ; L.1153-4 ; L.1154-1 ; preuves : dispositif complet.

Point de vigilance 3SAFE. La meilleure défense n'est pas un document : c'est la démonstration d'un système vivant et appliqué.

7. Fiches réflexes et synthèse opérationnelle

34. Que faire si je suis victime ?

Réponse synthétique : Mettre les faits à plat, conserver les éléments, signaler à un canal interne ou externe adapté, demander une mesure de protection si nécessaire et contacter le SPST ou un relais de confiance. En cas d'atteinte sexuelle ou de danger, solliciter les autorités compétentes.

Cadre réglementaire et pratique : Le signalement doit rester factuel : dates, lieux, propos, gestes, témoins, impacts, pièces disponibles. La personne est protégée contre les représailles lorsqu'elle relate de bonne foi.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Non obligatoire pour la victime ; protection obligatoire par l'employeur dès information.	Victime ; RH/référent/manager/CSE/SPST selon choix.	Dès que possible ; urgence si risque actuel.	L.1153-2 ; L.1153-5 ; preuves : journal factuel, pièces, signalement.

Point de vigilance 3SAFE. La victime n'a pas à rester seule ni à organiser elle-même l'enquête.

35. Que faire si je suis témoin ?

Réponse synthétique : Ne pas minimiser, soutenir la personne ciblée, noter les faits observés, témoigner de bonne foi et utiliser les canaux de signalement prévus. Le témoin doit éviter de diffuser l'information au collectif ou sur les réseaux.

Cadre réglementaire et pratique : La protection contre les représailles couvre les personnes qui témoignent ou relatent de bonne foi des faits de harcèlement sexuel.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Signalement recommandé ; protection obligatoire.	Témoin ; employeur/RH/référents pour réception.	Dès constat ; rapidement si risque pour la personne.	L.1153-2 ; preuves : témoignage écrit, faits datés.

Point de vigilance 3SAFE. Un témoin utile décrit ce qu'il a vu ou entendu, sans qualification juridique ni rumeur.

36. Que faire si je suis manager ou RH ?

Réponse synthétique : Recevoir la parole sans jugement, sécuriser la situation, tracer les éléments, transmettre au circuit officiel, interdire les représailles et coopérer à l'enquête. Le manager ne doit pas enquêter seul si une procédure existe ou si les faits sont sensibles.

Cadre réglementaire et pratique : Le rôle du manager est déterminant : il peut prévenir par recadrage immédiat des comportements déplacés, ou aggraver la situation par minimisation ou indiscretion.



Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire dans la chaîne de prévention.	Manager ; RH ; direction ; référents.	Immédiatement lors d'un signalement ou d'un constat.	L.4121-1 ; L.1153-5 ; preuves : transmission, mesures, suivi.

Point de vigilance 3SAFE. La phrase « ce n'est pas si grave » est à proscrire. Répondre : « je prends en charge et je déclenche le circuit prévu ».

37. Quels modèles opérationnels déployer ?

Réponse synthétique : Quatre modèles sont utiles : fiche d'information affichage/intranet/candidats, formulaire de signalement, mini-procédure de traitement et trame de dossier d'enquête. Ils doivent être adaptés à l'entreprise et aux contacts réels.

Cadre réglementaire et pratique : Le modèle d'information doit rappeler définitions, sanctions, voies d'action, contacts internes/externes et protection. Le formulaire doit rester simple et non intimidant.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire pour l'information ; recommandé pour les modèles internes.	Employeur ; RH ; référents ; CSE consulté selon contexte.	Dès mise en place du dispositif ; mise à jour à chaque changement de contact.	L.1153-5 ; D.1151-1 ; preuves : modèles datés, versions diffusées.

Point de vigilance 3SAFE. Un formulaire trop lourd peut empêcher le signalement. Prévoir un canal oral et un accompagnement.

38. Quelle checklist finale pour l'employeur ?

Réponse synthétique : La conformité opérationnelle repose sur : DUERP à jour, information visible, règlement intérieur/charte, référents identifiés, managers formés, procédure de signalement, méthode d'enquête, mesures conservatoires, traçabilité et revue annuelle.

Cadre réglementaire et pratique : La checklist doit être présentée en cas de contrôle et utilisée comme outil de pilotage, pas seulement comme preuve administrative.

Obligatoire ?	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Références / traçabilité
Obligatoire selon rubriques ; recommandé comme pilotage global.	Employeur ; direction ; RH ; CSE ; SPST.	Revue initiale puis au moins annuelle ou après événement significatif.	L.4121-1 à L.4121-3 ; L.1153-5 ; R.4121-2 ; preuves : checklist et plans.

Point de vigilance 3SAFE. Un dispositif prêt se teste : qui reçoit un signalement à 18 h ? qui décide d'une mesure conservatoire ? où sont les modèles ?



Annexes prêtes à copier

A. Mini-fiche d'information affichage / intranet / candidats

- Définition courte du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Rappel des sanctions pénales et disciplinaires possibles.
- Canaux de signalement internes : mail, téléphone, référent employeur, référent CSE, RH.
- Contacts externes : SPST/médecin du travail, inspection du travail, Défenseur des droits.
- Protection contre les représailles pour victimes, témoins et personnes relatant de bonne foi.

B. Formulaire de signalement – version simple

Champ	Contenu attendu
Identité / contact	Facultatif si le canal permet l'anonymat ; préciser comment être recontacté.
Fonction / service	Unité de travail, site, manager, relation avec les personnes citées.
Description des faits	Dates, lieux, propos, gestes, messages, contexte, répétition ou pression grave.
Personnes impliquées	Victime présumée, personne mise en cause, témoins, personnes informées.
Éléments disponibles	Mails, SMS, captures, invitations, historiques, certificats, notes.
Impact et urgence	Santé, travail, peur, isolement, arrêt, demande de mesure immédiate.

C. Mini-procédure interne

- Je signale par un canal identifié.
- Accusé de réception et rappel confidentialité / non-représailles.
- Analyse de l'urgence et mesures de protection.
- Cadrage de l'enquête et collecte des éléments.
- Auditions séparées, analyse, conclusion.
- Décision, mesures, sanction éventuelle, suivi et retour d'expérience anonymisé.

Point de vigilance 3SAFE. Les modèles doivent être datés, adaptés aux contacts réels de l'entreprise et testés avec les managers et référents.



Synthèse opérationnelle finale – Checklist 3SAFE

Actions immédiates

- Désigner ou actualiser les référents applicables.
- Rendre visible le canal de signalement.
- Diffuser une fiche d'information claire aux salariés, stagiaires et candidats.
- Former en priorité managers, RH, référents et membres CSE concernés.

Documents à posséder

- DUERP intégrant harcèlement sexuel, agissements sexistes et facteurs de risque.
- Procédure de signalement et de traitement.
- Règlement intérieur ou charte/note de service cohérente.
- Modèles : formulaire, accusé de réception, plan d'enquête, compte-rendu, synthèse.

Acteurs à associer

- Direction, RH, managers, CSE et référents.
- SPST/médecin du travail, IPRP, ARACT ou inspection du travail selon besoin.
- CPRI pour les entreprises de moins de 11 salariés si un appui régional est utile.

Erreurs à éviter

- Minimiser ou traiter comme simple conflit.
- Confronter les personnes sans cadre.
- Diffuser des informations au-delà du besoin d'en connaître.
- Classer sans trace ou sans action de prévention.

Éléments à présenter en cas de contrôle

- DUERP, plan d'actions, preuves d'information et de formation.
- Référents et contacts à jour.
- Procédure connue, signalements traités et mesures documentées.
- Bilan anonymisé et actions correctives.

Conclusion 3SAFE

Une organisation ne peut pas être considérée comme sécurisée uniquement parce qu'un affichage existe. La conformité opérationnelle repose sur un dispositif vivant : prévention intégrée au DUERP, information visible, acteurs formés, signalement simple, protection rapide, enquête impartiale, décision tracée et amélioration continue.



Références réglementaires principales

Thème	Références principales
Définition harcèlement sexuel	Code du travail, art. L.1153-1
Protection victimes / témoins	Code du travail, art. L.1153-2 et L.1153-4
Obligation de prévenir, faire cesser, sanctionner et informer	Code du travail, art. L.1153-5 ; D.1151-1
Réfèrent employeur ≥ 250 salariés	Code du travail, art. L.1153-5-1
Sanction disciplinaire de l'auteur	Code du travail, art. L.1153-6
Agissement sexiste	Code du travail, art. L.1142-2-1
Obligation générale de sécurité	Code du travail, art. L.4121-1
Principes généraux de prévention	Code du travail, art. L.4121-2
Évaluation des risques et DUERP	Code du travail, art. L.4121-3 ; L.4121-3-1 ; R.4121-1 à R.4121-2
Règlement intérieur	Code du travail, art. L.1311-2 ; L.1321-2
Réfèrent CSE	Code du travail, art. L.2314-1
CSE : initiatives de prévention	Code du travail, art. L.2312-9
Droit d'alerte CSE — atteinte aux droits des personnes	Code du travail, art. L.2312-59
Charge de la preuve en contentieux	Code du travail, art. L.1154-1
Définition et peines pénales du harcèlement sexuel	Code pénal, art. 222-33
Ressources prévention	INRS — dossier Harcèlement sexuel et agissements sexistes ; ED 6520

Réserve d'utilisation

Ce document est une synthèse pédagogique. Les références doivent être vérifiées sur Légifrance et adaptées au contexte réel : effectif, CSE, convention collective, accords d'entreprise, organisation, faits signalés, mesures de protection et données personnelles.