

Décembre 2024 : le point sur la
prévention de toutes les formes de
harcèlement

*Aépect, votre expert habilité et
organisme de formation agréé*

Les attributions du CSE, rappel

Article L. 2312-9 :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels...

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois...

3° **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »**

Le CSE désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Article L2314-1 :

« Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel ... Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Les missions du référent désigné par le CSE ne sont pas définies par le Code du travail. Le ministère chargé du Travail précise, par exemple, qu'en cas d'enquête, et afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête peut être menée conjointement par le référent représentant de l'employeur et le référent CSE représentant du personnel. En tout état de cause, le rôle du référent désigné par le CSE, du fait de son statut d'élu, consiste plus particulièrement à alerter l'employeur et à enquêter sur les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Extrait du guide édité par le ministère du Travail en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* :

- Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel, obligation issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.
- Dans le cas où le signalement est effectué par un membre de la délégation du personnel au CSE : c'est la procédure spécifique au droit d'alerte, prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail, qui s'applique. L'employeur, saisi par un membre de la délégation du personnel au CSE d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au sein du comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en référé. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

Notre conseil : organiser tous les signalements au CSE via son référent, lorsque ce dernier n'est pas saisi, inscrire l'enquête paritaire dans le règlement intérieur du CSE, la procédure d'alerte et d'enquête de l'employeur figurant en annexe de son règlement intérieur.

Le CSE dispose de plusieurs droits d'alerte, dont le droit d'alerte sur l'atteinte aux droits des personnes :

Article L2312-59 :

« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. **Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire** en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Lutte contre toutes les formes de harcèlement : le cadre réglementaire

Harcèlement sexuel et agissements sexistes : une définition élargie et harmonisée du harcèlement sexuel depuis la loi Santé. Le Code du travail a en effet intégré les évolutions de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, qui se trouve étendu **« aux propos et comportements à connotation sexiste »** :

- Propos répétés de la part d'une personne ;
- Propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Propos ou comportements venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Article L1153-1 en vigueur depuis le 31 mars 2022 modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 1

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Les changements :

- Ajout du sexisme à la définition du harcèlement sexuel : auparavant, le sexisme était un comportement « discriminatoire » condamné comme une forme de harcèlement moral (Crim., 11 juill. 2017, n°16-85.214). La Loi Santé du 2 août 2021 prévoit désormais que le sexisme entre dans le champ du harcèlement sexuel. Cette réforme vise notamment à sanctionner les « outrages sexistes » au travail.
- La preuve du harcèlement sexuel : la charge de la preuve devant le juge prud'homal est allégée, en ce que le demandeur doit seulement établir des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Cependant, le harcèlement sexuel peut être reconnu à partir d'un fait unique (Soc. 17 mai 2017, n°15-19.300) contrairement au harcèlement moral qui nécessite répétition.
- Les sanctions : les harcèlements sexuel et moral sont des délits punis de 2 ans d'emprisonnement et jusqu'à 30 000 euros d'amende, mais il existe des circonstances aggravantes pour le harcèlement sexuel, pouvant porter la répression à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. En droit du travail, les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre du salarié auteur du harcèlement moral ou sexuel sont les mêmes.

Ce qu'il faut retenir comme éléments constitutifs du harcèlement sexuel :

- Le harcèlement sexuel se définit par l'objectif poursuivi mais également par les conséquences du comportement sur la victime.
- **Absence d'élément intentionnel.** En droit du travail, le harcèlement sexuel peut être caractérisé indépendamment de l'intention de son auteur. Il n'est pas nécessaire de démontrer que l'auteur de faits de harcèlement a conscience de harceler sa victime.
- **Absence de consentement du salarié.** La loi n'exige pas que le non-consentement ait été exprimé de façon expresse.
- **Propos ou comportement à connotation sexuelle.** Propos qui, soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **Pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.** La notion de pression grave recouvre des situations dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à une autre en contrepartie d'un avantage (« chantage sexuel »). Dans ce cas, la condition de répétition n'est pas exigée ; la gravité des actes l'emporte. Enfin, la pression exercée doit avoir pour but l'obtention d'un acte de nature sexuelle. Ce but peut être réel ou apparent. L'auteur ne pourra arguer d'une mauvaise plaisanterie ou d'un humour « un peu lourd ». Le harcèlement pourra être caractérisé, même si l'auteur n'avait pas une réelle intention d'obtenir des actes de nature sexuelle.

Notre conseil : si l'employeur a mis à jour son règlement intérieur et procédé à la consultation du CSE sur ce dernier, il doit également informer et communiquer sur ce nouveau cadre réglementaire. Des ateliers et sessions de formation à destination des salariés peuvent être organisés.

Les obligations de l'employeur

Harcèlement sexuel : Articles L1153-1 à L1153-6 du Code du travail

Article L1153-2 : « Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10- et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Article L1153-5 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

Article L1153-5-1 : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Article L1153-6 : « Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article L1155-2 : « Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »

Notre conseil : l'exposition des salariés à un risque de harcèlement sexuel et à des agissements sexistes doit fait l'objet d'une évaluation et de mesures figurant dans le DUERP. Le CSE doit contribuer à cette évaluation, tout comme il doit être consulté annuellement sur le DUERP. Dans le cadre d'un signalement, un premier temps peut consister à éloigner la victime du présumé auteur : attention, qu'il s'agisse d'une mesure temporaire et/ou d'une mesure résultant d'une enquête, ce n'est pas la victime qui doit subir « une double peine » et être contrainte de changer de service ou de poste, Par ailleurs, lors des enquêtes et de leur résultat, le CSE ne doit pas être sollicité pour décider de la sanction à appliquer, celle-ci relève uniquement de l'employeur.

Proximité entre harcèlement sexuel et harcèlement moral :

Une enquête de 2007 d'un service inter-entreprises de santé au travail de Seine-Saint-Denis montrait que 50 % des situations de harcèlement moral comportent des agissements de harcèlement sexuel. La jurisprudence admet que le harcèlement sexuel n'est qu'une forme de « harcèlement moral à connotation sexuelle » (C. app. Aix-en-Provence, 31 janv. 2019, C. app. Poitiers, 30 janv. 2019, C. app. Chambéry, 30 mai 2017). Aussi, la qualification de harcèlement moral est-elle souvent utilisée pour saisir des faits relevant du harcèlement sexuel (Cass. Soc., 15 février 2019, n°10-21.948 : des propos à connotation sexuelle alimentent un processus de harcèlement moral). Le harcèlement moral peut apparaître comme une mesure de rétorsion suite à un refus de céder au harcèlement sexuel dont la personne a été préalablement la victime ou suite à la dénonciation des faits (C. app. Toulouse, 8 févr. 2019).

Harcèlement moral : Que dit le Code du travail ? Articles L1152-1 à L1152-6 du Code du travail

Article L1152-1 :

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

Le harcèlement moral est interdit, combattu, sanctionné mais peu défini, hormis dans ses conséquences : atteinte aux droits et à la dignité, dégradation des conditions de travail, altération de la santé.

Le harcèlement moral est un délit : le site internet des services publics (www.service-public.fr) le caractérise ainsi :

« Ce délit se caractérise par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements pouvant entraîner une dégradation de ses conditions de vie. Cela se traduit par une détérioration de la santé physique ou mentale de la victime. » Lorsqu'une personne subit de tels propos ou comportements de la part de plusieurs individus qui se sont concertés, sans que chacun d'entre eux agisse de manière répétée, ou lorsqu'une personne subit de tels propos ou comportements, venant de plusieurs individus qui ne se sont pas concertés mais qui savent que cette personne a déjà été victime de tels agissements. **Ainsi, contrairement au harcèlement sexuel, la notion de répétition doit exister pour caractériser le harcèlement moral.**

Article L1152-2 :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Article L1152-4 :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. »

Article L1152-5 :

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article L1152-6 :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Les obligations de l'employeur, notamment en termes de prévention (et donc d'évaluation à intégrer dans le DUERP), s'appliquent également au harcèlement moral.

Focus sur la médiation :

Définition : la cour d'appel de Paris, dans un rapport de mars 2021 intitulé « La promotion et l'encadrement des modes amiables de règlement des différends », définit ainsi la médiation : « la médiation s'entend de tout processus volontaire, coopératif, structuré et confidentiel, reposant sur la responsabilité et l'autonomie de deux ou plusieurs parties qui, avec l'aide d'un ou de plusieurs tiers, le médiateur et éventuellement le co-médiateur (...) recherchent un accord contenant une solution mutuellement satisfaisante, en vue de la prévention ou de la résolution amiable de leur conflit ».

Rôle du médiateur : le rapport de la cour d'appel précise le rôle du médiateur : « entendre les parties et de confronter leurs points de vue pour leur permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose. Le médiateur conduit le processus de médiation par des réunions plénières ou individuelles et facilite les échanges leur permettant de créer les conditions du dialogue, d'envisager l'ensemble des aspects de leur conflit pour trouver une solution à celui-ci au-delà du seul litige soumis au juge ou en prévenir la naissance. Il n'a aucun pouvoir de décision, d'expertise ou de conseil ».

La médiation suppose l'accord des deux parties et garantit la confidentialité, telle que prévue par le code de déontologie du médiateur.

Notre conseil : le médiateur doit être un tiers neutre et impartial : aussi, aucun salarié au membre de la direction ne devrait être investi de cette mission dans l'entreprise (même si ce n'est pas interdit). Il n'existe pas de liste officielle de médiateurs. Notre conseil : se rapprocher du service de prévention en santé au travail (qui dispose de psychologues) ou de votre expert habilité SSCT.

Autres atteintes aux droits des personnes

Violences au travail, que dit le Code du travail : aucun article spécifique mais :

L'employeur est tenu d'une obligation de prévention à l'égard de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs : article L. 4121-1 du Code du travail. Les dispositions des articles L 4121-1 à L 4121-5 du Code du travail imposent à l'employeur d'assurer la santé mentale et physique de ses salariés. L'obligation de sécurité de l'employeur s'applique en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences physiques ou morales.

Discrimination, que dit le Code du travail ? Les articles L1131-1 10 posent le principe de non-discrimination

Article L1132-1 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

Le Code du travail introduit également des différences de traitement autorisées (articles L1133-1 à L1133-6), exemple :

Article L1133-2 :

« Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ».

L'employeur doit prévenir et informer :

Son obligation de prévention renvoie à son obligation de santé et de sécurité ; l'employeur doit donc empêcher la survenance d'agissements de harcèlement sexuel ou moral et de toute forme d'atteinte aux droits des personnes, il doit y mettre un terme et les sanctionner. Ce qui signifie qu'en cas d'agissements et d'atteintes avérés, l'employeur peut être poursuivi et devoir réparer tous les préjudices subis par la victime (soc. 17-5-2017 n° 15-19.300). Son obligation de prévention doit être intégrée à la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux, et aux documents obligatoires à produire : DUERP, PAPRIACT et rapport annuel.

Article L4121-1 :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Ce qui a changé depuis 2022 :
obligation pour l'employeur de mettre en place
une procédure interne de recueil et de traitement des alertes**

Depuis 2022, en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin 2), complétée par la loi Wasserman (21 mars 2022) et son décret d'application du 3 octobre 2022, **le champ d'action et d'intervention des lanceurs d'alerte a été étendu à toutes les formes de discrimination et de harcèlement.**

Depuis le 1^{er} septembre 2022, le règlement intérieur de l'entreprise doit être modifié et il doit mentionner le dispositif de protection des lanceurs d'alerte. De plus, il doit intégrer la mise à jour des articles du Code du travail (articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-4) réécrits pour inclure la protection renforcée du lanceur d'alerte.

La loi permet au lanceur d'alerte de choisir entre le signalement interne (entreprise) ou externe (auprès de l'autorité compétente, Défenseur des droits, autorité judiciaire ou organe européen). Le lanceur d'alerte doit à présent obligatoirement effectuer un signalement auprès des autorités externes avant toute divulgation publique.

Le guide du lanceur d'alerte édité par le Défenseur des droits précise que « si vous le jugez utile, vous pouvez effectuer un signalement externe en parallèle d'un signalement interne ».

La loi impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes/signalements*, qui doit donner lieu à une consultation du CSE avant que la procédure soit mise en œuvre. Cette procédure doit intégrer les faits de harcèlement sexuel, agissements sexistes et de harcèlement moral. Un canal dédié et identifié doit être mis en place, et connu des salariés (qui peuvent ou non l'activer).

Dans les grands groupes, cette procédure s'inscrit dans le cadre de procédures éthiques, conformité et code de conduite (compliance) donnant lieu à un canal dédié, ce qui échappe au CSE, qui ne connaît pas le nombre de signalements effectués.

* Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

Notre conseil : cette procédure doit préciser la mise en place d'une enquête associant le CSE (ce qui n'est pas le cas actuellement dans toutes les procédures portées à notre connaissance), et elle doit rappeler les attributions du CSE en matière d'atteinte aux droits des personnes. En effet, afin de garantir une enquête paritaire, le salarié victime doit, en plus de saisir l'employeur via cette procédure, informer le CSE afin qu'il puisse intervenir si ce n'est pas prévu par la procédure. Le CSE doit communiquer à ce sujet.

Des sujets complexes, n'hésitez pas à prendre conseil.

Aépect propose également un module de formation dédié aux différentes formes de harcèlement et aux modalités d'intervention du CSE.

Aépect, Qui sommes-nous ?

Expert habilité, certifié auprès des comités sociaux du secteur privé et des fonctions publiques dans le domaine de la santé, de la sécurité du travail et des conditions de travail.

Enregistré en tant que IPRP (Intervenant en Prévention des Risques professionnels) auprès de la DREETS, Organisme de formation, agréé pour la formation SSCT des comités sociaux.

Référencé « Format Dialogue » par l'INTEFP (Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour animer les formations communes d'appui à la négociation entre organisations syndicales patronales et salariés de branche et d'entreprise.

www.aepact.com

Contact : valerie.perot@aepact.com