

**RP
DS**

REVUE
PRATIQUE
DE DROIT
SOCIAL

973

Mai 2026

DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL

DOSSIER

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Devant les tribunaux
et en entreprise

ENTRETIEN avec Claire Hédon, Défenseure des droits
PROTÉGER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE CHACUN

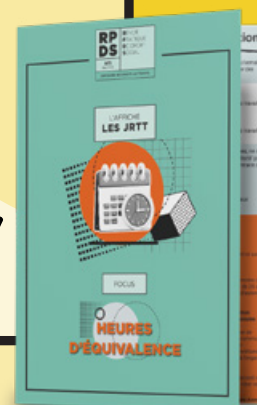
EN PRATIQUE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

L’AFFICHE

LES JRTT (jours de réduction du temps de travail)

4 pages
détachables



SOMMAIRE

973 - mai 2026

4

ENTRETIEN

Claire Hédon,
Défenseure des droits

7

ACTUALITÉS JURIDIQUES

Licenciement

Transfert d'entreprise

Salariés mandatés

Représentant syndical au comité de groupe

Santé au travail

L'inaptitude professionnelle en référé

Syndicat

Obligation de neutralité de l'employeur

Durée du travail

Temps de travail effectif

Syndicat

Désignation du représentant syndical (RS)
au CSE

Rémunération

Manquement à l'obligation de négocier

14

EN PRATIQUE

Rupture du contrat de travail

De la négociation d'un accord de rupture
conventionnelle collective à la fin du contrat
de travail

19

À L'AFFICHE

Les JRTT

Focus

Heures d'équivalence

23

DOSSIER

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Devant les tribunaux et en entreprise

1. Violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?

A. La définition des violences sexistes
et sexuelles dans la loi

B. Les définitions jurisprudentielles

2. La défense des victimes devant les juges « du travail »

A. Les demandes devant les juridictions
sociales et administratives

B. La preuve devant le conseil
de prud'hommes et le juge administratif

3. La défense des victimes dans le contentieux de la sécurité sociale

A. Les différentes actions possibles
en la matière

B. L'articulation avec la procédure
prudhomale

4. La défense des victimes devant le juge pénal

A. Les différentes procédures pénales
ouvertes aux victimes

B. Exemple de cas : le procès Ubisoft

5. Violences sexistes et sexuelles au travail : le CSE en première ligne

A. Bien comprendre les obligations
de l'employeur pour se positionner
syndicalement

B. Mettre en œuvre les outils d'enquête
du CSE pour agir en prévention

C. L'intérêt de regarder les VSST comme
des accidents du travail et/ou des
situations de danger grave et imminent

D. Les autres outils mobilisables par le CSE

E. Conseils pour une enquête de qualité



**REVUE PRATIQUE
DE DROIT SOCIAL**

Revue mensuelle
Fondée en 1946

263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil Cedex

Directeur fondateur :
Maurice Cohen (†)

Directeur de la publication :
Denis Lalys

Directrice générale :
Agnès Rousseaux

Rédactrice en chef :
Anaïs Ferrer

Rédaction :
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Estelle Suire

Conception graphique :
Sylvie Lebrun

**Coordination conception
Nouvelle formule :** Marie Alaman

**Rédactrice en chef
du service production :**
Véronique Gérardin

Secrétariat de rédaction :
Cécile Bondeelle, Nathalie Brentel,
Anne Lamblin, Erwan Serveau

Maquette :
Sylvie Lebrun, Bénédicte Leconte

Diffusion :
Julie Fetouche (cheffe de service), Camille
Schaub, Yves Corniou, Jean-Luc Limongi,
Sophie David-Marrec

Service abonnements :
Isabelle Reuten
Tél.: 01 49 88 68 50
Mail: abonnement@nvo.fr

Éditeur :
NSA La Vie Ouvrière,
l'entreprise de presse de la CGT

Prix au numéro: 10,50 €

Nous contacter :
Rédaction: rpds@nvo.fr

Imprimé par :
Rivet Presse Édition,
24, rue Claude-Henri-Gorceix,
87280 Limoges

ISSN: 0399-1148
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation



Tandis que, sous nos yeux, un génocide, des guerres et des massacres se multiplient, que les salaires trop bas ne suffisent plus pour assurer les dépenses de la vie courante, l'urgence, pour le gouvernement Lecornu, c'est de voler aux ouvriers boulangers et pâtisseries leur fête des travailleurs du 1^{er} Mai.

Comme le gouvernement s'est rendu compte qu'élargir les possibilités de faire travailler des salariés du secteur du commerce – tel que l'avait préconisé peu de temps avant une proposition de loi du député Gabriel Attal –, allait rencontrer une forte opposition syndicale, il recule. Cependant, soucieux de complaire au patronat, le Premier ministre a annoncé que, dès le

1^{er} mai 2027, une loi serait votée et des négociations de branche auront abouti pour permettre le travail des ouvriers boulangers et pâtisseries ce jour-là.

Les ouvriers boulangers et pâtisseries sont depuis longtemps les

mal-aimés du droit du travail. En 1936, le passage à 40 heures a traumatisé le patronat et dès que le rapport de force fut moins favorable aux salariés, des décrets ont inventé les heures d'équivalence (voir p. 22), en considérant qu'il y avait des temps morts au travail qui ne pouvaient pas être considérés comme du travail effectif. C'est pour cette raison que, dès 1938, les ouvriers boulangers et pâtisseries doivent travailler 44 heures. Puis, quand les autres salariés passent à 35 heures, ils sont astreints à 40 heures hebdomadaires. Ce régime sera abrogé en 2013. Ils connaissent aussi le travail de nuit, néfaste pour la santé (risque de cancers plus fréquent), et ils travaillent déjà les jours de fête quand les autres salariés se réunissent en famille. Qu'à cela ne tienne, le gouvernement Lecornu s'acharne et cherche à leur faire perdre le seul jour férié qu'ils partagent avec le reste du salariat. C'est ça, leur valeur travail ? ■ **La rédaction**

RP DS

CHOISIR ENTRE LES URGENCES

REPÉREZ-VOUS en un clin d'œil

Chaque article de la revue est classé par thème et identifié par une forme spécifique. Grâce à ces repères visuels, vous pourrez retrouver facilement les contenus qui vous intéressent.

 Accords collectifs	 Chômage	 CSE	 Congés	 Contrat de travail	 Droit disciplinaire
 Droit et libertés	 Durée du travail	 Fonction publique	 Formation	 Justice	 Licenciement
 Rémunération	 Retraite	 Rupture contrat de travail	 Salariés mandatés	 Santé au travail	 Syndicat



Biographie

1985 - 1986 : master 1 en droit, puis master 2 en communication

1987 - 2020 : Journaliste à Radio France

2015 - 2020 : présidente d'ADT Quart Monde

2020 - 2026 : Défenseure des droits

DÉFENSEURE DES DROITS PROTÉGER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE CHACUN

Claire Hédon dirige l'institution du Défenseur des droits depuis 2020. Pour la *RPDS*, elle détaille le rôle et les attributions de cette autorité administrative indépendante, qui peut être saisie, entre autres, en cas de discrimination subie par un salarié ou pour protéger un lanceur d'alerte.

Entretien réalisé par **Mélanie Carles**, portrait par **David Despau / Colagene Paris**

Nommée Défenseure des droits il y a six ans, Claire Hédon achève son mandat en juillet prochain. Elle nous présente avec enthousiasme les pouvoirs d'intervention de cette institution, qu'elle a fortement contribué à faire connaître. Pour rappel, le Défenseur des droits (DDD) peut être saisi en cas de discrimination subie par un salarié, quel qu'en soit le motif : sexiste, syndicale, lié aux origines, au handicap, ou autre. Les salariés lanceurs d'alerte peuvent également obtenir du DDD une protection spécifique.

Dans quels cas peut-on s'adresser au Défenseur des droits ?

Claire Hédon : Nos champs d'intervention sont assez divers. Il y a la lutte contre les discriminations et la protection des lanceurs d'alerte, mais il y a aussi la défense des droits des usagers des services publics (en cas de différend avec la Caisse d'allocations familiales (Caf), l'assurance maladie, la préfecture, etc.), la défense et la promotion des droits de l'enfant, ou encore le contrôle du respect de la déontologie par les professionnels de sécurité (agissements d'un policier lors d'une manifestation, par exemple). La loi nous donne deux missions essentielles : d'une part, protéger les droits en traitant les réclamations dans nos domaines de compétence, et, d'autre part, promouvoir les droits et libertés. Nous ne sommes donc pas là uniquement pour résoudre des cas individuels. Par la publication de rapports ou d'avis rendus au Parlement, nous sommes aussi amenés à dire ce qu'il faut faire pour que les droits soient respectés.

Quels sont les motifs de discrimination pour lesquels vous êtes saisis ?

C.H. : Sur les 160 000 réclamations qui nous sont parvenues l'année dernière, la majorité porte sur des discriminations dans l'emploi. Le premier critère de discrimination pour lequel nous sommes saisis, c'est le handicap. Je pense que c'est lié au dynamisme des associations, très mobilisées pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leurs démarches. Il y a aussi les discriminations sexistes, liées à l'âge, aux origines ou à l'appartenance syndicale. Ce que l'on observe, d'une manière générale, c'est qu'il est plus facile pour les salariés de nous saisir lorsqu'ils sont en emploi, car différents leviers peuvent être actionnés : les représentants

du personnel, dont le rôle est indispensable, la médecine du travail, les collègues, etc. Les choses sont bien différentes concernant l'entrée dans l'emploi. Il est beaucoup plus compliqué de savoir à qui s'adresser.

Vous avez récemment publié un baromètre sur l'évolution des discriminations dans l'emploi. Pouvez-vous nous en présenter les grandes lignes ?

C.H. : Il faut préciser que cette enquête a été menée par Ipsos sur plus de 5 000 personnes. C'est donc du solide. Plus d'un tiers des per-



L'emploi demeure le domaine dans lequel les discriminations sont le plus fortement ressenties.

sonnes interrogées disent avoir été victimes de discrimination dans les cinq dernières années. L'emploi demeure le domaine dans lequel les discriminations sont le plus fortement ressenties et l'entrée des jeunes sur le marché du travail s'avère très problématique. Les 18-24 ans ont deux fois plus de risques d'être discriminés que les 45-54 ans. Lors des entretiens d'embauche, on les interroge sur leur apparence ou sur leur quartier. On leur demande : « De quel pays votre famille est-elle originaire ? » ou encore, aux jeunes femmes : « Voulez-vous avoir des enfants ? » L'impact est délétaire. Cela fragilise la confiance des jeunes dans le monde du travail et dans la société en général. Concernant les discriminations qui affectent le déroulement de la carrière professionnelle, ce sont les femmes qui sont davantage victimes, surtout lorsqu'elles sont diplômées. Le fait d'être une femme multiplie par deux le risque d'être victime de discrimination. Enfin, autre point très inquiétant, on constate que les propos racistes, sexistes, homophobes et handiphobes sont en forte hausse sur les lieux de travail.

Comment peut-on vous saisir ?

C.H. : Notre site internet [defenseurdes-droits.fr] comporte un formulaire de

saisine très accessible [rubrique « Faites une demande en ligne »]. La demande peut aussi être envoyée par voie postale au Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 [courrier sans timbre]. Autre solution, peut-être plus adaptée aux victimes de discrimination qui préfèrent parler à quelqu'un, la prise de rendez-vous avec l'un de nos 650 délégués répartis dans tous les départements. Il est aussi possible de nous joindre par téléphone au 3958 [prix d'un appel local]. Une chose importante, que je tiens à souligner : il ne faut pas hésiter à nous saisir. Trop de personnes s'en empêchent, persuadées de ne pas avoir assez de preuves. Or, nous ne demandons pas, dès le départ, un dossier complet. C'est un point essentiel sur lequel nous reviendrons. Nos enquêtes permettent de récupérer les pièces nécessaires pour instruire le dossier. Et quoi qu'il en soit, nous informons rapidement le réclamant de ses chances d'aboutir.

Est-ce qu'un syndicat ou un CSE (ou un élu) peut saisir le DDD ?

C.H. : Oui, mais il faut que le salarié victime de discrimination donne son accord. Lorsqu'un syndicat nous saisit, nous lui demandons systématiquement s'il a l'accord de la personne concernée. C'est le préalable à toute enquête. Ceci dit, l'intervention du syndicat en soutien des personnes discriminées ou des lanceurs d'alerte est toujours précieuse.

Quel est le délai moyen entre un signalement et votre intervention ?

C.H. : Il est assez compliqué de répondre précisément. Nous parvenons à régler des choses rapidement, par la médiation notamment. Mais lorsque le dossier nécessite une instruction et des demandes de pièces, l'entreprise met parfois du temps à nous répondre ; ce qui nous contraint à des relances et des rappels. Ce que l'on peut dire avec certitude : la recevabilité d'une réclamation est examinée dans les quinze jours de sa réception par nos services. La personne est alors orientée vers le pôle compétent, puis un de nos juristes prend en charge le dossier sur un temps plus ou moins long.

Comment se déroule une enquête du Défenseur des droits ?

C.H. : Dès réception de la demande, nos équipes rappellent le réclamant pour analyser sa situation et bien comprendre ce qu'il attend de nous. On lui demande alors s'il a

telle ou telle pièce. Dans les cas de discrimination dans l'emploi, nous demandons systématiquement au réclamant s'il est d'accord pour que nous contactions l'employeur. Cet accord est important car il nous permet d'investiguer et d'obtenir des pièces. Mais c'est le salarié qui prend la décision. Dans un second temps, nous adressons une demande de pièces à l'employeur. Lorsque la réponse tarde à venir, nous lui adressons une mise en demeure. À défaut d'exécution, nous saisissons le juge des référés afin qu'il ordonne la communication des éléments. Enfin, dernière étape si rien ne bouge, je peux saisir le procureur de la République pour faire reconnaître un délit d'entrave, puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Mais de mémoire, cela n'est jamais arrivé. La seule menace d'agir au pénal suffit. Ce point est donc crucial et il faut que les syndicats le sachent : nous avons de très forts pouvoirs d'enquête. Nous pouvons demander des pièces, faire des visites sur site, convoquer des personnes, sans que l'employeur puisse nous opposer une obligation de confidentialité ou le secret des affaires. En cas de discrimination syndicale, par exemple, on peut demander à l'entreprise les évolutions de carrière des salariés pour pouvoir procéder à des comparaisons. Ces pouvoirs d'enquête sont précieux et permettent à ceux qui saisissent le juge d'étayer leur dossier. Une fois que les éléments suffisants sont rassemblés, nous rédigeons une note soumise au contradictoire. Cette note est envoyée à l'entreprise et dit, en quelque sorte, « *compte tenu des pièces qui composent le dossier, voilà ce que l'on pourrait conclure* ». Il revient ensuite à l'employeur, le cas échéant, de contredire nos conclusions et de nous faire parvenir des éléments à l'appui de sa réponse. Puis nous rendons une décision finale.

Vos décisions ont-elles force obligatoire ?

C.H. : Notre outil principal de travail, y compris pour les dossiers en discrimination, c'est la médiation. Près de 80 % de nos dossiers sont traités en médiation et les trois-quarts aboutissent. Lorsque la médiation n'est pas possible, nous rendons une décision portant recommandation. Toutes nos décisions, anonymisées, sont disponibles sur notre site Internet defenseurdesdroits.fr. Ensuite, nous exerçons un suivi. Lorsque l'employeur mis en cause ne bouge pas, je peux le menacer d'un « rapport spécial » publié au *Journal officiel*.



Nous pouvons demander des pièces, faire des visites sur site, convoquer des personnes, sans que l'employeur puisse nous opposer une obligation de confidentialité.

Cette mesure est particulièrement redoutée car l'entreprise est alors dénoncée publiquement. La menace du « *name and shame* » (« nommer et faire honte ») est intéressante car elle est très efficace. Elle suffit pour que nos recommandations soient suivies. Certes, nous ne sommes pas la justice, nous n'avons pas de pouvoir de contrainte. Mais lorsque le réclamant va au contentieux, nous pouvons faire des observations devant les tribunaux. Les juges nous reconnaissent trois atouts : une bonne connaissance du terrain, une expertise juridique et notre indépendance.

Vous avez publié une méthodologie d'enquête pour les employeurs saisis de cas de discrimination ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise. Pouvez-vous nous en dire plus ?

C.H. : Ce mode d'emploi était nécessaire, les entreprises étant démunies sur le sujet [*décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025, defenseurdesdroits.fr*]. Certes, une telle enquête n'est pas simple à mener. Mais elle est utile pour tout le monde. Globalement, notre méthodologie est respectueuse des parties en présence. Elle sécurise la parole des victimes, des témoins et des auteurs potentiels de ces agissements. Pour rappel, cette enquête peut être menée en interne ou par un prestataire extérieur, avec un membre du comité social et économique lorsqu'un droit d'alerte a été exercé (art. L. 2312-59 C. trav.). Voici quelques points importants. Le dispositif d'écoute et de signalement doit être connu des salariés. Ils doivent savoir à qui s'adresser lorsqu'ils sont victimes de discrimination. Et l'employeur doit réagir vite en cas de signalement : deux mois pour ouvrir une enquête nous semble un délai raisonnable. Un point essentiel, si l'on veut que

les personnes auditionnées parlent librement, est de garantir la confidentialité des échanges. Nous ne recommandons pas de rendre l'enquête publique. Il faut également informer les témoins qu'ils sont protégés contre d'éventuelles mesures de représailles (sanctions, licenciement). Ensuite, lors de la rédaction des comptes rendus, une concertation avec la personne entendue est nécessaire. Il est fortement recommandé d'obtenir son accord sur ce qui a été écrit. Autres points de vigilance : la qualification des faits, cruciale, et la proposition de sanction qui doit être proportionnée et dissuasive. Enfin, il faut faire un retour à la victime et à ceux qui ont été entendus sur les suites données à l'enquête.

Votre mandat arrive à échéance. Quels sont vos souhaits pour l'avenir ?

C.H. : L'institution Défenseur des droits a été créée en 2008 et son existence est aujourd'hui consacrée par l'article 71-1 de la Constitution. Pour autant, il est indispensable de lutter plus efficacement contre les discriminations. Nous ne sommes pas à la hauteur des enjeux d'égalité inscrits sur les frontons de nos mairies. Il faut une vraie politique publique de lutte contre les discriminations : des campagnes d'information, un observatoire pour les évaluer et des sanctions franchement dissuasives. ■



En savoir +

Voir notre fiche pratique
« Le Défenseur des droits »,
RPDS 2023, n° 939



En savoir +

Voir notre dossier
« La lutte contre les discriminations syndicales »,
Partie I (définition et preuve) et Partie 2 (Réparation et action en justice)
RPDS 2026, n° 970 et 971



En savoir +

Voir notre dossier
« Les lanceurs d'alerte »,
RPDS 2023, n° 938



ACTUALITÉS JURIDIQUES

Réalisées par: **Marie Alaman** et **Mélanie Carles**



LICENCIEMENT

Transfert d'entreprise

Le licenciement prononcé en violation des règles sur le transfert d'entreprise produit-il les effets d'un licenciement nul?

p. 8



SALARIÉS MANDATÉS

Représentant syndical au comité de groupe

Le représentant syndical au comité de groupe mis en place par accord collectif bénéficie-t-il du statut protecteur?

p. 8



SANTÉ AU TRAVAIL

L'inaptitude professionnelle en référé

Peut-on s'adresser au juge des référés pour faire reconnaître l'origine professionnelle d'une inaptitude?

p. 9



SYNDICAT

Obligation de neutralité de l'employeur

L'employeur qui accorde à un syndicat des avantages sans justifier les avoir octroyés aux autres syndicats manque-t-il à son obligation de neutralité?

p. 10



DURÉE DU TRAVAIL

Temps de travail effectif

Les temps de déplacement entre les vestiaires et la pointeuse peuvent-ils être qualifiés de temps de travail effectif?

p. 10



SYNDICAT

Désignation du représentant syndical (RS) au CSE

Comment s'apprécie le seuil d'effectif de 300 salariés pour la désignation d'un représentant syndical au comité social et économique (CSE) d'établissement?

p. 11



RÉMUNÉRATION

Manquement à l'obligation de négociation

L'employeur peut-il invoquer l'absence de délégué syndical pour échapper à une sanction de défaut de négociation salariale obligatoire, alors que cette situation résulte de son propre manquement à organiser des élections professionnelles?

p. 12

LICENCIEMENT

**Transfert d'entreprise**

- Maintien des contrats de travail
- Licenciement privé d'effet
- Application du barème Macron

Décision

Le licenciement d'un salarié prononcé à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève est dépourvu d'effet. Le salarié peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite de son contrat de travail ou demander à la société qui l'a licencié réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail. Lorsque la perte d'emploi résulte à la fois de l'ancien employeur, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du nouvel exploitant, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un ou l'autre.

En l'absence de texte spécial, les conséquences dommageables résultant de l'éviction du salarié et de sa perte d'emploi sont réparées par l'octroi d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il appartient au juge d'apprécier la situation concrète du salarié pour déterminer le montant de l'indemnité due en fonction des montants minimaux et maximaux prévus par le barème applicable (Cass. soc. 21 janv. 2026, n° 24-21142).

« Commentaire

Lorsque l'entreprise change de propriétaire, les salariés et leurs contrats de travail sont, en principe, automatiquement transférés au repreneur (art. L. 1224-1 C. trav.). Cette règle, d'ordre public, s'impose à tous : au cédant, au cessionnaire, aux travailleurs. Aucun licenciement ne peut être prononcé pour y faire échec. Pour autant, les tentatives de fraude sont fréquentes et nourrissent un abondant contentieux. Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que les licenciements prononcés à l'occasion d'un transfert d'entreprise sont « *dépourvus d'effet* ». Le salarié dispose alors de deux options :

- demander la poursuite de son contrat de travail auprès du repreneur ;
- ou demander réparation du préjudice résultant de son licenciement (il peut alors attaquer le repreneur ou son ancien employeur).

Mais qu'en est-il de l'indemnisation, demandée par le salarié dans cette affaire, d'un licenciement « *dépourvu d'effet* » ? S'agit-il d'un licenciement nul ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ? Pour la première fois à notre connaissance, la Cour de cassation répond à cette question ; mais elle opte pour une solution très défavorable aux salariés. Selon la Haute Cour, « *en l'absence de texte spécial* » prévoyant la nullité,

c'est le régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse qui s'applique (art. L. 1235-3 C. trav.). Les montants des dommages-intérêts alloués au salarié sont donc plafonnés par le barème Macron, alors que la sanction de la nullité aurait été bien plus dissuasive (indemnité minimum équivalente aux salaires des six derniers mois). Pour les employeurs, c'est un signal clair : les fraudes aux transferts d'entreprise peuvent continuer sans entraîner de conséquences financières majeures. ■ M.C.

À NOTER

Dans cette affaire, le salarié ne demandait pas sa réintégration. Mais si c'était le cas, la Cour de cassation précise bien que cette demande doit être faite auprès du repreneur.

**En savoir +**

Voir notre dossier « Le transfert d'entreprise », *RPDS* 2024, n° 952/953

SALARIÉS MANDATÉS

**Représentant syndical au comité de groupe**

- Comité de groupe conventionnel
- Désignation d'un représentant syndical
- Statut protecteur

Décision

Le représentant syndical au comité de groupe créé par voie conventionnelle bénéficie du statut protecteur en ce qu'il constitue une institution représentative du personnel de même nature que le représentant syndical au comité social et économique prévu par le Code du travail. L'employeur qui prononce son licenciement en l'absence d'autorisation administrative doit être condamné pour atteinte à ce statut (Cass. soc. 14 janv. 2026, n° 24-15443).

« Commentaire

Cet arrêt confirme une jurisprudence bien ancrée, mais toujours utile à rappeler : les membres des institutions représentatives du personnel créées par accord collectif bénéficient du statut protecteur applicable aux salariés mandatés, dès lors que ces institutions sont de même nature que celles prévues par la loi (Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-44.438). Dans cette affaire, un

comité de groupe avait été instauré au sein de Clear Channel France (affichage publicitaire) en application d'un accord collectif signé avec les organisations syndicales représentatives. En 2018, un salarié est désigné représentant syndical au sein de ce comité par son syndicat. Il est licencié aussitôt après, sans que l'employeur ne juge nécessaire de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail. La Cour de cassation annule ce licenciement pour atteinte au statut protecteur : le salarié ne pouvait pas être licencié sans autorisation administrative. ■ **M.C.**

À NOTER

Dans ce type de litige, il est possible – voire hautement recommandé – de saisir le juge des référés.

Le licenciement d'un salarié mandaté intervenu en violation de son statut protecteur est de nature à caractériser un trouble manifestement illicite, y compris lorsque l'institution représentative du personnel à laquelle il est rattaché est issue d'un accord collectif. Le juge des référés admet sa compétence, même en présence d'une difficulté sérieuse (Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-44.438).

SANTÉ AU TRAVAIL



L'inaptitude professionnelle en référé

- Reconnaissance d'une inaptitude professionnelle
- Absence de contestation sérieuse
- Provision sur les indemnités de licenciement

Décision

Le juge des référés peut ordonner à l'employeur le paiement d'une provision au titre des indemnités de rupture du contrat de travail pour inaptitude professionnelle lorsque cette demande ne se heurte à aucune contestation sérieuse (Cass. soc. 4 févr. 2026, n° 24-21.144).

« Commentaire

Comme tant d'autres avant lui, cet arrêt fournit un bel exemple des pouvoirs d'intervention du juge des référés prudhomal dans les litiges du travail. En l'espèce, il s'agissait pour une salariée licenciée pour inaptitude d'en faire reconnaître l'origine professionnelle et d'obtenir une provision sur le versement des indemnités qui en découlent, soit :

- une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité de licenciement classique sauf

dispositions conventionnelles plus favorables ;

- une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis (art. L. 1226-14 C. trav.).

La salariée faisait valoir que l'obligation de l'employeur de lui verser ces indemnités n'était pas sérieusement contestable ; ce qui justifiait, selon elle, une procédure accélérée par la voie du référé prud'homal (art. R. 1455-7 C. trav.). La Cour de cassation lui donne raison et revient, à l'appui de sa décision, sur le déroulé des faits.

Point de départ de ce litige, la salariée subit un choc émotionnel lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique. Quelques jours plus tard, le médecin du travail atteste dans un courrier adressé au médecin traitant que son état de santé n'est « *pas compatible avec un retour sur son poste de travail* » et qu'elle fait l'objet « *d'un arrêt de travail avec déclaration d'accident du travail pour état de détresse psychologique* ». Pour autant, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) refuse de reconnaître le caractère professionnel de l'accident (ce que contestera la salariée devant le pôle social du tribunal judiciaire). Trois mois plus tard, la salariée est déclarée inapte. Le médecin du travail précise que « *son état de santé faisait obstacle à tout reclassement* » et certifie, dans un document de demande d'indemnités pour la salariée, avoir établi « *un avis d'inaptitude susceptible d'être en lien avec l'accident du travail* ».

Pour la Cour de cassation, le doute n'est pas permis : ces faits établissent avec certitude l'origine professionnelle, au moins partielle, de l'inaptitude de la salariée, ce dont l'employeur avait connaissance au moment du licenciement. Il en résulte que l'obligation de paiement des indemnités demandées n'était pas sérieusement contestable, ce qui justifiait la compétence du juge des référés malgré le refus de la CPAM de reconnaître l'accident du travail. ■ **M.C.**



En savoir +

Sur le champ de compétence et les pouvoirs d'attribution du juge des référés prudhomal, voir notre guide *Défendre et juger*, VO Éditions, en vente sur boutique.nvo.fr

SYNDICAT

Obligation de neutralité de l'employeur

- Élections au CSE
- Avantages accordés à un syndicat
- Annulation des élections

Décision

En application de l'article L. 2142-4 du Code du travail, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux horaires d'entrée et de sortie du travail.

L'employeur manque à son obligation de neutralité lorsqu'il accorde à un syndicat des avantages dans des conditions qui ne sont prévues ni par l'article L. 2142-4 du Code du travail, ni par le protocole d'accord préélectoral, sans justifier que les autres syndicats aient pu en disposer (Cass. soc. 21 janv. 2026, n° 24-16.854).

« Commentaire

Le Code du travail fait interdiction à l'employeur « d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale » (art. L. 2141-7 C. trav.). Cette obligation de neutralité patronale emporte au moins deux conséquences :

- tous les syndicats doivent avoir droit aux mêmes moyens de communication dans l'entreprise ;
- en période d'élections professionnelles, l'employeur est tenu à une stricte impartialité vis-à-vis des différentes listes syndicales et candidats. Il ne peut évidemment pas participer à la campagne électorale, ni empêcher un syndicat de mener campagne, ni avantager un syndicat au détriment d'un autre. La jurisprudence est constante sur ces principes : « *L'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral* » et « *les irrégularités contraires aux principes généraux du droit électoral constituent une cause d'annulation des élections indépendamment de leur influence sur le résultat des élections* » (Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-14.178).

Cet arrêt illustre parfaitement les difficultés auxquelles peuvent être confrontés les syndicats en la matière. Les faits se déroulent au sein d'une filiale du groupe Altice (télécommunications et médias). En pleine période d'élections au comité social et économique (CSE), le syndicat Unsa installe des stands sur plusieurs sites (voire bénéficie d'un local mis à disposition par la direction dans certains établissements) ; ce qui permet au syndicat de recevoir les salariés pendant leur temps de travail, ou sur leur temps de pause, et de diffuser sa propagande électorale dans des conditions privilégiées.

S'estimant lésés, les autres syndicats saisissent le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation des élections. Devant le juge, l'employeur fait valoir qu'il s'est borné à répondre aux demandes des syndicats. Ainsi, le syndicat CFDT a pu organiser un « déjeuner CH'TI » dans le Nord avec installation d'un camion à frites, tandis que FO a pu envoyer un représentant syndical en région Auvergne-Rhône-Alpes pour distribuer des *goodies* et des tracts. La Cour de cassation balaye ces arguments : le syndicat Unsa avait disposé de moyens de propagande non prévus par le protocole préélectoral, sans que l'employeur puisse justifier l'octroi de moyens identiques aux autres syndicats. C'est donc à bon droit que le juge judiciaire a annulé les élections et enjoint l'employeur à organiser un nouveau scrutin. Cette solution est à rapprocher d'un autre arrêt qui, de la même manière, a sanctionné la passivité de l'employeur alors qu'un syndicat de l'entreprise avait envoyé un message de propagande électorale depuis la messagerie du comité social et économique. L'absence de réaction de l'employeur n'ayant pas permis « *un égal accès aux moyens de propagande entre les syndicats* », les élections ont été annulées (Cass. soc. 27 mai 2020, n° 19-15.105). Les syndicats doivent donc se montrer particulièrement vigilants et, surtout, ne pas hésiter à contester des pratiques qui portent atteinte à la démocratie sociale. ■ M.C.



En savoir +

Voir notre guide *Syndicats et droit syndical, S'organiser dans l'entreprise*, VO Éditions, en vente sur boutique.nvo.fr

DURÉE DU TRAVAIL

Temps de travail effectif

- Déplacement badgeuse-vestiaires
- Contraintes pesant sur le salarié
- Requalification en temps de travail effectif

Décision

Aux termes de l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Lorsqu'il est démontré que l'employeur donne des directives auxquelles le salarié est tenu de se conformer sur le comportement à adopter envers la clientèle durant le temps de déplacement entre les vestiaires et la pointeuse, alors le salarié se trouve dans un état

de subordination à l'égard de l'employeur et effectuée un temps de travail effectif (Cass. soc. 21 janv. 2006, n° 24-20.847).

« Commentaire

Pour distinguer le temps de travail d'un temps de repos, trois critères sont à examiner :

- le salarié doit être à la disposition de l'employeur ;
- il doit se conformer à ses directives ;
- il ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles.

En cas de litige sur la qualification temps de travail effectif/temps de repos, la Cour de cassation a fixé une méthode d'analyse. Le juge doit examiner, pendant les périodes en cause, l'intensité des contraintes qui pèsent sur le salarié : sont-elles de nature à affecter, de manière objective et significative, sa faculté de gérer librement son temps et de vaquer à des occupations personnelles ? Dans l'affirmative, il s'agit bien d'un temps de travail effectif.

Cette question était au cœur du litige soumis aux juges dans la présente affaire. En l'espèce, un employé polyvalent d'un supermarché Carrefour devait, quatre fois par jour, traverser le magasin pour se rendre des vestiaires à la pointeuse. Vêtu d'une tenue de travail portant les mentions « 100 % à votre service » et « Puis-je vous aider ? », ce salarié répondait aux sollicitations des clients lorsqu'il traversait la surface de vente. Sauf que ces temps de déplacement n'étaient pas rémunérés... Estimant qu'il s'agissait pourtant d'un temps de travail effectif, le salarié saisit le conseil de prud'hommes. Devant les juges, il produit des attestations établies par ses collègues qui confirment que des clients les interpellent au cours de ces trajets effectués sur la surface de vente. Une des attestations mentionne que « la majorité des salariés évite de passer par l'allée centrale et préfère passer par l'allée du fond où il y a moins de clients pour limiter la perte de temps », ce qui montre bien les contraintes pesant sur les employés durant ces déplacements. Pour autant, les juges du fond estiment qu'il n'est pas démontré que ces salariés sont soumis aux directives de l'employeur, notamment en ce qui concerne « le comportement à adopter envers la clientèle avant l'accès à la pointeuse ». La Cour de cassation n'est pas de cet avis : en pareille situation, le juge doit vérifier « concrètement si, du fait des sujétions qui lui étaient imposées lors de la traversée en tenue de travail de lieux fréquentés par la clientèle avant de rejoindre les badgeuses, le salarié était à la disposition de l'employeur et se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ». ■ M.C.

À NOTER

Cet arrêt n'est pas sans rappeler l'affaire Eurodisney, procès pour lequel 30 salariés du parc de loisirs s'étaient portés parties intervenantes. Pour rappel, il était demandé à ces salariés de revêtir leurs costumes dans un local situé au beau milieu du parc (un complexe touristique de 22,30 km²), puis de rejoindre leurs secteurs d'affectation à pied ou en navette. Problème : ces temps de déplacements n'étaient pas rémunérés, alors que les salariés étaient amenés à répondre à de multiples sollicitations de la part des clients et de leurs supérieurs hiérarchiques. Autre fait notable, la société Disney demandait à ses employés costumés d'être « présentables » et de ne pas manger ou fumer. Il résultait de ces éléments que les salariés, durant ces trajets, étaient à la disposition de l'employeur et obligés de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles. Conclusion des juges : il s'agissait bien d'un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel (Cass. soc. 13 janv. 2009, n° 07-40.638).

SYNDICAT



Désignation du représentant syndical (RS) au CSE

- Entreprise de 300 salariés ou plus
- Qualité de délégué syndical non requise
- Effectifs de l'établissement indifférent

Décision

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique (CSE). Le délégué syndical n'est de droit représentant syndical au CSE que dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises. Il est donc possible de désigner un salarié qui n'est pas délégué syndical en qualité de représentant syndical au CSE d'établissement lorsque l'entreprise comporte 300 salariés ou plus, peu important que l'établissement comporte moins de 300 salariés (Cass. soc. 4 mars 2026, n° 25-17.467).

« Commentaire

Il est essentiel de bien maîtriser les notions d'entreprise et d'établissement avant de se lancer dans certains contentieux. Pour rappel, l'entreprise est une entité économique dotée d'une existence juridique propre qui peut revêtir différentes formes (SA, SAS, SARL, EURL, etc.).

L'établissement, quant à lui, n'a ni patrimoine ni capacité à contracter en son nom. Placé sous la responsabilité de l'entreprise dont il dépend, il permet à cette dernière de s'ancrer géographiquement, parfois en plusieurs points (magasins, usines, entrepôts, etc.).

Comme le montre la présente affaire, cette distinction est importante en droit du travail, particulièrement en ce qui concerne l'élection ou la désignation des représentants du personnel. Pour rappel, toutes les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au comité social et économique. Mais attention : selon la taille de l'entreprise, le choix de ce représentant est plus ou moins restreint. Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés ou plus, tout membre du personnel éligible au CSE peut être désigné (art. L. 2314-2 C. trav.). En revanche, dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est uniquement le délégué syndical qui peut être choisi (art. L. 2143-22 C. trav.). En l'espèce, le litige portait sur la désignation d'un représentant syndical au sein d'un CSE d'établissement dans une entreprise comptant plus de 300 salariés. L'employeur contestait cette désignation : selon lui, seul un délégué syndical pouvait être désigné puisque l'établissement en question comportait moins de 300 salariés. La Cour de cassation censure ce raisonnement : elle rappelle que ce n'est pas l'effectif de l'établissement dont il faut tenir compte, mais bien celui de l'entreprise. La désignation du représentant syndical au CSE était donc régulière dans ce cas de figure. ■ **M.C.**

effet, lorsque des sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées, l'employeur doit engager périodiquement une négociation portant notamment sur les salaires effectifs. Dans les entreprises avec un délégué syndical, la règle est simple : la négociation sur les salaires doit en principe avoir lieu tous les ans. C'est le cadre classique de la négociation annuelle obligatoire. Mais cette périodicité peut être modifiée par un accord collectif d'entreprise. Si un accord est signé, il peut prévoir que la négociation n'aura lieu que tous les deux, trois ou quatre ans. La seule limite impérative : on ne peut jamais dépasser quatre ans sans négocier les salaires.

Cette obligation reste toutefois liée à l'existence d'un délégué syndical, seul habilité à négocier.

L'arrêt du 19 février 2026 vient toutefois rappeler que cette règle ne peut pas être utilisée de manière opportuniste par l'employeur. En l'espèce, un employeur contestait une sanction prononcée pour défaut de négociation annuelle sur les salaires, en soutenant que l'entreprise ne comptait aucun délégué syndical. Mais les juges ont relevé que cette absence n'était pas neutre : elle résultait du fait que l'employeur n'avait pas organisé les élections professionnelles, alors qu'il y était tenu.

La cour d'appel a donc considéré que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir de cette situation pour échapper à ses obligations, et la Cour de cassation confirme ce raisonnement. Elle souligne que ce manquement initial (l'absence d'organisation des élections) a empêché la désignation de délégués syndicaux et, par conséquent, rendu impossible la négociation sur les salaires. Dans ces conditions, l'employeur ne peut pas invoquer cette impossibilité pour éviter la sanction.

Autrement dit, l'employeur ne peut pas créer lui-même une situation qui bloque le dialogue social, puis s'en servir comme excuse. La décision repose sur une logique simple : les différentes obligations en matière de relations collectives du travail sont liées entre elles. Sans élections professionnelles, pas de représentants, sans représentants, pas de négociation. Et quand cette situation est due à l'employeur, il doit en assumer les conséquences. Cette solution est importante en pratique, car elle sanctionne les stratégies consistant à ne pas organiser les élections pour éviter d'avoir à négocier. Elle garantit que l'obligation de négociation reste effective et ne puisse pas être contournée.

Enfin, même si la sanction a évolué – elle est passée d'une remise en cause des exonérations de cotisations sociales à une pénalité financière –, le raisonnement reste pleinement valable aujourd'hui. L'employeur qui n'organise pas d'élections professionnelles ne peut pas se retrancher derrière l'absence de délégué syndical pour échapper à la sanction du défaut de négociation sur les salaires. ■ **M.A.**

RÉMUNÉRATION



Manquement à l'obligation de négocier

- Négociation obligatoire sur les salaires
- Absence de délégué syndical
- Défaut d'organisation des élections professionnelles

Décision

L'employeur ne peut se prévaloir de son manquement à l'obligation d'organiser des élections professionnelles, pour justifier le défaut d'engagement d'une négociation annuelle obligatoire qui lui incombe également dès lors que l'entreprise compte plus de cinquante salariés (Cass. soc. 19 févr. 2026, n° 23-20103).

« Commentaire

L'obligation de négocier sur les salaires repose sur la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise. En

EN PRATIQUE

Réalisé par **Estelle Suire**



Rupture du contrat de travail

De la négociation d'un accord de rupture conventionnelle collective à la fin du contrat de travail

p. 14

Créée en 2017 par les ordonnances «Macron», la rupture conventionnelle collective ou RCC est un mode autonome de rupture collective des contrats de travail, dont le dispositif final permet aux entreprises, par accord et avec l'aval de l'administration, de supprimer des emplois en dehors de tout licenciement et en l'absence de nécessité économique. Une aubaine évidemment pour les employeurs, qui tend à rendre plus flexible la gestion du personnel.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DE LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE À LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL



À l'aune de ses dix ans d'existence, constat étonnant, le nombre de ruptures sous cette forme n'est pas si élevé. Non que le dispositif ne soit pas alléchant, mais essentiellement parce qu'il coûte cher aux entreprises. Malgré tout, des accords RCC pointent leur nez, le dernier en date, signé en mars 2026 entre les syndicats et l'entreprise Chevron Oronite SAS, entreprise du secteur pétrolier.

Mal connu, ce type d'accord peut être intéressant pour les salariés qui y voient l'occasion de quitter l'entreprise tout en bénéficiant de l'allocation chômage. Voici une mise en lumière en cinq étapes des accords de RCC, de la négociation à la rupture effective du contrat.

DÉFINIR LE CADRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Une initiative de l'employeur. L'employeur prend seul la décision de mettre en place les ruptures conventionnelles dans son entreprise. Il ne peut y être obligé ni par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ni par les salariés (art. L. 1237-17 C. trav.). Mais une fois sa décision prise, il doit inviter les syndicats à négocier un accord d'entreprise de rupture conventionnelle collective.

Toutes les entreprises concernées. Aucun texte ne précise de condition d'effectif pour l'entreprise. Les employeurs peuvent, quelle que soit la taille de l'entreprise, décider d'ouvrir à la négociation des départs dans ce cadre. La question légitime se pose alors de déterminer, essentiellement dans les petites entreprises, l'interlocuteur à la négociation lorsqu'il n'existe pas de CSE ou de délégué syndical (p. 15).

Absence de contexte particulier. L'employeur peut décider d'engager le processus RCC en l'absence de difficultés économiques. En effet, les règles relatives au licenciement pour motif économique ne s'appliquent pas (art. L. 1233-3 C. trav.). En revanche l'employeur doit tout de même expliquer en préambule de l'accord les raisons de la mise en place d'une RCC et le but poursuivi. L'accord RCC est un mode autonome de rupture collective des contrats, il n'est pas un préalable ni à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ni à un autre mode de rupture collective du contrat de travail. Il résulte de ce dispositif qu'il peut ainsi exister des suppressions de poste

sans nécessiter de motif économique. La justification souvent avancée est de vouloir renouveler les équipes pour les rajeunir ou accéder à des compétences différentes, notamment en raison des évolutions technologiques réalisées dans l'entreprise. Cependant, il est impossible pour un employeur de recourir au dispositif d'un accord de RCC en cas de fermeture du site (CAA Versailles, 20 oct. 2021, n° 21VE02220).

Les dérives possibles. S'il s'avère que l'entreprise a des difficultés économiques, le risque pour l'employeur est de se saisir à tort de la RCC pour dégraisser et échapper ainsi aux règles du licenciement économique ou éviter de mettre en place un PSE. Ces licenciements déguisés pourraient coûter cher à l'employeur, les juges pouvant dans ce cas prononcer la nullité des licenciements.

Un changement de cap possible. Une entreprise peut jongler avec les différentes procédures de ruptures : RCC, plan de départs volontaires (PDV) et PSE. Elle peut commencer à négocier un accord RCC et finalement établir un PDV si la situation de l'entreprise a évolué. Mais l'employeur devra recommencer toute la procédure dans le cadre du PSE (Appel Paris, 14 mars 2022, n° 21PA06607). Le ministère du Travail a répondu également que l'inverse pouvait s'envisager selon les circonstances, à savoir qu'un PDV autonome peut être abandonné par l'employeur qui décide de négocier un accord de RCC (Q/R n° 7 relatives à la RCC).

UNE MISE EN PLACE PAR NÉGOCIATION

La rupture conventionnelle collective passe obligatoirement par un accord. L'employeur doit engager des négociations. Cet accord collectif doit définir les conditions et les modalités de la rupture des contrats de travail.

Large choix des parties à la négociation. Les parties à la négociation dépendent de la taille de l'entreprise. Généralement, c'est le délégué syndical d'une entreprise qui négocie avec l'employeur. Cependant, il n'existe pas toujours de délégué syndical. C'est le cas lorsque l'entreprise compte moins de 20 salariés mais aussi lorsque les effectifs dépassent les 50 salariés.

En l'absence de délégué syndical, plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur selon la taille de l'entreprise :

- si elle emploie 20 salariés et moins, et en l'absence de CSE, l'employeur peut soumettre la mise en place de l'accord aux salariés (art. L. 2232-21 et suiv. C. trav.).
- si elle emploie de 11 salariés à moins de 50 salariés avec la présence d'un CSE, l'accord peut, soit être négocié avec des salariés expressément mandatés (la validation par approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés), soit être négocié avec un ou plusieurs membres du CSE ;
- si l'entreprise emploie 50 salariés et plus sans délégué syndical, un accord peut être négocié avec des salariés mandatés par une organisation syndicale, et sera approuvé par les salariés à la majorité des suffrages ou par les membres élus au CSE ;
- si elle emploie 50 salariés et plus avec délégué syndical, ce dernier négocie l'accord qui sera soumis à l'approbation des salariés (art. L. 2232-12 C. trav.)
- si un accord est signé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales, l'accord peut être soumis à référendum (art. L. 2232-12 C. trav.).

À NOTER

Dans les grandes structures, l'accord collectif peut être négocié au niveau de l'établissement ou du groupe, si l'entreprise compte plusieurs établissements distincts, des accords peuvent être signés de manière indépendante dans tel ou tel établissement. Ainsi les salariés, selon l'établissement dont ils dépendent, ne seront pas tous logés à la même enseigne. Cette situation est source de troubles et de litiges. Pour autant, selon la Cour de cassation, les disparités qui pourraient naître de différents accords collectifs sont bien des différences de traitements mais dont il n'y a pas lieu de considérer qu'elles constituent une discrimination (Cass. soc. 18 janv. 2006, n° 03-45.422). Cette décision pourrait s'appliquer aux accords de rupture conventionnelle collective.

La signature d'un accord et son contenu. L'accord de RCC doit présenter un certain nombre de mentions parmi lesquelles figurent :

- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées ;
- les conditions liées aux salariés bénéficiaires ;
- les modalités qui permettent de présenter sa candidature pour un départ et les modalités de transmission d'un consentement écrit dans l'accord de rupture ;
- les critères qui permettent de départager des salariés demandant leur départ, s'il y a nécessité de faire un choix ;
- les règles de rétractation si une partie ne souhaite plus adhérer au dispositif ;
- la conclusion d'une convention individuelle de rupture du contrat et ses modalités ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture qui garantissent à ces derniers une somme qui ne peut être inférieure aux indemnités légales normalement dues en cas de licenciement ;
- les mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (à savoir un congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, des actions permettant la création d'une activité nouvelle). Toutes ces mesures font l'objet d'un contrôle de la direction régionale de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) sur leur caractère précis et concret ;
- les mesures qui permettent de suivre la mise en œuvre effective de l'accord portant sur la rupture conventionnelle. (Art. L. 1237-19-1 à -3 C. trav.).

Ce déroulé « à la Prévert » doit faire l'objet d'une rédaction particulièrement soignée. En effet, l'employeur peut réserver le « bénéfice » de l'accord à certaines catégories de salariés afin d'anticiper notamment l'évolution des compétences. Cette démarche est licite dès lors qu'elle respecte le principe d'égalité de traitement et si la sélection des salariés éligibles au départ est fondée sur des critères objectifs. À défaut de vigilance sur ce point, la porte est potentiellement ouverte aux cas de discrimination (art. L. 132-1 C. trav.). La plus fréquente étant celle en raison de l'âge. Les employeurs peuvent chercher à se débarrasser des salariés les plus âgés pour renouveler leur pyramide des âges. Les syndicats signataires doivent y porter une attention particulière.

LA PLACE DONNÉE AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Simple information sur la mise en place du projet.

Les obligations de l'employeur vis-à-vis des institutions représentatives du personnel sont peu contraignantes. La loi écarte expressément la nécessité d'une consultation du CSE dans le cas du projet de réorganisation visant à diminuer les effectifs dans le cadre de la signature d'un accord de RCC (art. L. 2312-39 C. trav.).

En effet, s'il existe un CSE dans l'entreprise, l'employeur doit seulement l'informer sur le projet d'accord et sur le projet de compression des effectifs. Ainsi, le CSE n'a pas à rendre d'avis. L'administration du travail vérifiera *a posteriori* si la procédure d'information a bien eu lieu (CAA Versailles, 14 mars 2019, n°18VE04158).

Il arrive que le CSE voit, à juste titre dans la mise en place d'une procédure de RCC, un projet de réorganisation de l'entreprise qui entrerait dans les attributions générales du CSE portant sur la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume et les effectifs de l'entreprise (art. L. 2312-8 C. trav.). Un tel projet devrait faire l'objet d'une consultation imposant un véritable avis du CSE.

Mais, dans une décision du 14 mars 2019, la Cour administrative d'appel a réaffirmé que le contrôle de la Dreets est limité à la seule existence de l'étape d'information au CSE (art. L. 1237-19-3 C. trav.). Les tribunaux ne peuvent que rappeler que la Dreets ne peut se prononcer sur l'obligation de l'employeur de consulter le CSE en cas de projet de réorganisation, puisqu'elle a été saisi d'un contrôle portant sur un accord RCC et qu'il ne s'agissait pas d'un PSE (voir tableau comparatif page 18) (CAA Versailles, 14 mars 2019, n°18VE04158).

À NOTER

Si l'administration refuse de valider l'accord, l'employeur peut décider de modifier l'accord selon les remarques de la Dreets. Il en informe le CSE et les négociations se poursuivent en respectant la procédure initiale (art. L. 1237-19-6 C. trav.).

Consultation régulière pour la mise en œuvre.

Pour ce qui concerne les modalités de la mise en œuvre de l'accord, le CSE est régulièrement consulté et ses avis et remarques transmis à la Dreets. Un bilan est ainsi transmis par l'employeur à la Dreets intitulé « *bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective* » par voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin des mesures d'accompagnement (art. D. 1237-12 C. trav.).

Ce bilan contient les éléments suivants sur lesquels le CSE est consulté (Arrêté n°MTRD1827497A du 8 oct. 2018) :

- les salariés visés par l'accord et la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent ;

- le nombre des embauches réalisées en remplacements des départs ;
- quels salariés et combien sont visés par les mesures d'accompagnement ;
- dans quelle situation sera chaque salariés après la rupture du contrat (bénéficiaire d'un congé mobilité, etc.).

La frontière entre la mise en place et la mise en œuvre est toujours source de confusions, ce qui provoque des tensions au sein des entreprises et des débats sur la question de savoir s'il y a lieu à consultation ou pas.... Il est ainsi largement préférable que le CSE soit consulté à chaque phase de la procédure.

LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Une information préalable de l'employeur.

L'employeur a l'obligation d'informer l'administration du Travail de l'ouverture d'une négociation sur un accord de RCC. Il n'y a pas de délai précis mais l'employeur ne saurait temporiser. Il doit informer sans délai. La Dreets concernée est celle dont dépend l'établissement visé par la RCC. Si l'accord s'étend sur plusieurs établissements qui dépendent de différentes Dreets, l'employeur doit faire les démarches auprès de celle à laquelle est rattaché le siège social de l'entreprise.

La Dreets informe l'employeur dans les dix jours suivant l'information de l'ouverture des négociations qu'elle est bien compétente. L'employeur en informe à son tour les organisations syndicales et le CSE par tout moyen de communication pour établir preuve utile.

S'il n'existe pas de CSE alors que les conditions d'effectifs étaient remplies, l'employeur doit envoyer à la Dreets le procès-verbal de carence qui montre qu'il n'a pas pu mettre en place un CSE, faute de candidat notamment.

Le contrôle par l'administration. L'accord étant conclu avec les organisations syndicales, l'employeur doit le communiquer à la Dreets compétente pour l'étude du dossier complet dans un délai de quinze jours calendaires. La Dreets doit vérifier les informations envoyées par l'employeur avant de procéder à la validation. Elle peut réclamer dans ce délai des éléments supplémentaires au besoin. L'accord reçu doit faire apparaître l'accord en lui-même, des informations vérifiables montrant le contexte dans lequel l'accord a été conclu, ainsi que les formalités réalisées auprès du CSE. La Dreets opère un contrôle de conformité et de régularité en s'assurant que l'accord :

- n'a pas pour objectif réel de contourner les règles du licenciement économique, notamment collectif, afin d'éviter un PSE ;
- fixe un certain nombre de mesures ou de dispositions obligatoires telles les mesures d'accompagnement des reclassements, des congés mobilité, les indemnités de rupture (art. L. 1237-19-3 C. trav.) ;

- les modalités d'information du CSE aient bien été respectées (CAA Versailles, 14 mars 2019, n° 18VE04158) ;
- ne porte pas atteinte à une catégorie particulière de salariés qui laisserait supposer une discrimination, notamment liée aux salariés seniors.

La validation. Lorsque la Dreets détient toutes les informations, et après étude du dossier complet, elle notifie, à son tour à l'employeur, aux syndicats signataires ainsi qu'au CSE sa décision de valider l'accord et ce, dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif (art. L. 1237-19-4 et D. 1237-10 C. trav.). La décision de la Dreets doit être motivée et son silence vaut acceptation au-delà du délai.

UNE MISE EN ŒUVRE AUPRÈS DES SALARIÉS

Une information aux salariés. Une fois que l'employeur est informé par la Dreets de la validation de l'accord, ce dernier doit porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail la décision de validation de l'accord ainsi que les voies et délais de recours (art. L. 1237-19 et L. 1237-19-4 C. trav.).

Si l'administration refuse de valider l'accord, il est fort conseillé à l'employeur d'en informer les salariés même s'il ne s'agit pas d'une obligation légale, ainsi que des suites à donner. L'employeur en vue d'une deuxième tentative de validation peut vouloir modifier l'accord, voire l'abandonner. Si l'employeur s'exonère de cette démarche qui reste de bon sens, les organisations syndicales signataires de l'accord feront de toute façon passer le message. Si l'employeur décide de modifier l'accord selon les remarques de la Dreets, il en informe le CSE et les négociations se poursuivent en respectant la procédure initiale (art. L. 1237-19-6 C. trav.).

À NOTER

Dans une affaire qui concernait un PSE, les documents qui auraient dû faire l'objet d'un affichage pour les salariés ne l'ont pas été. Or, c'est cette information qui fait courir le délai de contestation (deux mois) de la décision d'homologation du PSE par la Dreets (Cons. Ét. 7 fév. 2018, n° 399838). À défaut, le délai n'a pas commencé à courir. Une solution transposable, selon nous, à la validation d'un accord RCC.

Un appel à candidatures. Dès que la Dreets valide l'accord collectif RCC, l'employeur doit lancer un appel à candidatures communiqué en même temps que l'accord sur le tableau d'affichage ou par tout autre moyen de communication mis en œuvre par l'employeur. Il appartient alors aux salariés de se saisir ou non de l'accord pour obtenir la rupture de leur contrat de travail et quitter l'entreprise. L'adhésion à l'accord RCC ne peut pas être imposée aux salariés.

La procédure du dispositif est détaillée dans l'accord lui-même, notamment les conditions d'éligibilité, ce qui organise la sélection des salariés candidats au départ. En effet, tous les salariés ne peuvent se porter candidats. Seuls ceux qui remplissent les conditions le peuvent.

Dans l'hypothèse où il y a un nombre de candidatures plus élevé que le nombre voulu par l'employeur, ce dernier devra départager les candidats selon des critères définis par l'accord, qui ne doivent évidemment pas être discriminants. Ainsi l'âge ne peut être un critère pertinent, ce qui est tentant dans ce genre de situation.

Dans certaines circonstances, l'employeur est autorisé à utiliser son droit de veto pour refuser un candidat qui remplirait pourtant les conditions d'éligibilité. Mais il devra démontrer, et de manière très circonstanciée, que le départ de ce salarié en particulier nuirait au bon fonctionnement de l'entreprise et lui serait préjudiciable.

Si, à l'inverse, les candidatures sont peu nombreuses, le projet est abandonné. L'employeur peut décider de poursuivre son activité comme si rien n'avait existé, ou enclencher la procédure de licenciement pour motif économique, voire un PSE (Appel Paris, 14 mars 2022, n° 21PA06607).

LE POINT SUR

C'EST L'EMPLOYEUR QUI A LE DERNIER MOT !

La décision finale d'accepter ou de refuser une candidature revient à l'employeur. S'il accepte la candidature, le contrat de travail du salarié est rompu d'un commun accord (art. L. 1237-19-2 C. trav.). Si l'employeur refuse la candidature, il doit produire des éléments objectifs tirés d'un éventuel non-respect du cadre de l'accord ou venir du nombre de postes à supprimer déjà atteint. Comme pour la rupture conventionnelle individuelle, il existe un délai de rétractation des parties afin de s'assurer de leur consentement (art. L. 1237-19-1 C. trav.).

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SUITES

La rupture d'un commun accord. Cette rupture du contrat de travail n'est ni un licenciement ni une démission, mais une rupture d'un commun accord du contrat de travail. Si le salarié est un salarié protégé, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire et la rupture commencera au lendemain de la décision du l'inspecteur du travail (art. L. 1237-19-2 C. trav.).

La rupture du contrat de travail doit obligatoirement donner lieu à la signature d'une convention individuelle qui marque alors le point de départ du délai de douze mois pour contester et saisir le conseil de prud'hommes (art. L. 1237-19-8 C. trav.). Il s'agit là d'une preuve accordant date certaine au délai de contestation mais cet accord individuel n'est pas soumis au contrôle de l'administration comme pour les ruptures conventionnelles.

individuelles. Cette saisine du juge judiciaire est possible quand bien même l'accord de RCC n'est pas contesté par ailleurs devant le juge administratif (Cass. soc. 5 nov. 2025, n°23-14.633).

Les indemnités. L'accord de RCC fixe les modalités liées à l'indemnisation de la rupture. Ces indemnités de rupture ne sont pas assujetties à l'impôt sur le revenu (CGI Art 80 duodécies). Ces indemnités de ruptures ne peuvent en aucun cas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement. Attention, comme le rappelle la Cour de cassation, un salarié ne peut renoncer aux droits qu'il détient de la loi et des accords collectifs. Ainsi la rupture conventionnelle d'un commun accord signé dans le cadre d'un accord de RCC ne peut pas être moins favorable que ce que prévoit l'accord RCC. Le salarié est légitimement en droit de réclamer un complément d'indemnité dans cette situation sans justifier d'un vice de consentement pour la remettre en cause (Cass. soc. 5 nov. 2025, n°23-14.633).

Le chômage. Lorsque le salarié est soumis à un accord RCC, il peut bénéficier des allocations d'assurance chômage s'il en remplit bien entendu les conditions (art. L. 5421-1 C. trav.). Attention cependant, il faut penser qu'un délai de carence existe qui tient compte du montant de l'indemnité perçue lors de la rupture du contrat (voir tableau récapitulatif ci-dessous).

Le contentieux. En cas de litige sur un accord de RCC, le juge administratif est compétent pour toute difficulté survenant avant la rupture du contrat de travail, le juge judiciaire pour tout litige intervenant dans le cadre de la rupture du contrat de travail. Il s'agit là d'une répartition des compétences classique entre celles du juge administratif et judiciaire. Le point de départ de deux mois pour la saisine du juge administratif diffère selon l'auteur de la saisine :

- si une organisation syndicale ou un salarié saisit le juge, le délai de deux mois court à compter de la date à laquelle la décision de l'administration a été portée à leur connaissance (Cons. Ét. 7 févr. 2018, n°399838) ;
- si l'employeur forme le recours, le délai court à compter de la notification de la décision de validation.

Pour contester la rupture de son contrat de travail, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés protégés tout se passe en revanche devant le juge administratif.

Les cas d'annulation de la rupture du contrat de travail sont possibles pour vice du consentement ou fraude de l'employeur qui, par exemple, aurait voulu contourner les règles du licenciement pour motif économique, ou la mise en œuvre d'un PSE. La rupture du contrat vaut alors licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Tableau comparatif de trois modes de rupture collective

	Rupture conventionnelle collective (RCC)	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)
Objectif de la mesure	Supprimer des emplois sans licencier	Éviter/limiter les licenciements	• S'il est mixte : réduire la masse salariale en limitant les départs contraints • S'il est autonome : suppression d'emplois sans licenciement
Nécessité d'un motif économique	Pas de motif économique	Oui	Oui
Mise en place			
• Seuils d'effectifs	Aucun seuil/ toute entreprise	Entreprise de 50 salariés et plus qui prévoit au moins 10 licenciements sur moins de 30 jours	Entreprise de 50 salariés et plus qui prévoit au moins 10 licenciements sur moins de 30 jours
• Type d'accord	Accord de droit commun	Accord collectif majoritaire /décision unilatérale	Accord collectif majoritaire /décision unilatérale (si mixte)
• Rôle du CSE	Information (mise en place) Consultation (mise en œuvre)	Information + consultation	Information + consultation
La Dreets	Contrôle léger	Si accord négocié : un contrôle léger Si acte unilatéral : contrôle renforcé	Si accord négocié : un contrôle léger Si acte unilatéral : contrôle renforcé
Rupture du contrat de travail			
• Volonté du salarié	Volontariat	Contrainte	Volontariat
• Nature de la rupture	Rupture d'un commun accord	Licenciement pour motif économique collectif	Rupture d'un commun accord
• Une cause réelle et sérieuse	Pas nécessaire	Oui	Non
Chômage	Oui. Mais une carence de 150 jours possible au maximum selon le montant de l'indemnité et ajout des congés payés	Oui. Mais une carence de 75 jours au maximum selon le montant de l'indemnité + congés payés + 7 jours	Oui. Mais une carence de 75 jours au maximum selon le montant de l'indemnité + congés payés + 7 jours

**RP
DS**

REVUE
PRATIQUE
DE DROIT
SOCIAL

973

Mai 2026

DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL

L'AFFICHE
LES JRTT



FOCUS

**HEURES
D'ÉQUIVALENCE**

LES JRTT



Qu'est-ce que les JRTT ?

Les jours de réduction du temps de travail (JRTT) sont des **journées ou demi-journées de repos** attribuées aux salariés dont la **durée de travail dépasse 35 heures par semaine**, sans que ces heures constituent des heures supplémentaires

Le droit aux JRTT n'est pas automatique : il doit être **prévu par un accord** d'entreprise, de groupe ou de branche, qui en fixe toutes les modalités

Et les heures supplémentaires ?

Si le salarié bénéficie de JRTT, toutes les heures travaillées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires qui ne génèrent pas de JRTT : elles ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur

Prise des JRTT

- La prise des JRTT est organisée par l'accord collectif, ce dernier peut prévoir la prise d'une partie à l'initiative du salarié et une à l'initiative de l'employeur
- Ils doivent être pris dans la limite de l'année, avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires (réductible par accord)
- Ils ne peuvent pas tomber un jour férié chômé, sous peine d'indemnité compensatrice
- Ils peuvent être accolés aux congés payés, sauf disposition contraire
- En cas de contestation sur la prise des JRTT, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le salarié en a bénéficié ; la mention sur le bulletin de paie n'a qu'une valeur informative

Rémunération

Pendant la prise des JRTT

Il n'y a aucune perte de salaire lors de la prise d'un JRTT : rémunération intégralement maintenue, part variable incluse (primes, commissions...), sauf disposition contraire d'un accord collectif

En cas de rupture du contrat

Les JRTT non pris peuvent être :

- posés pendant le préavis exécuté
- indemnisés

Dans le silence de l'accord, l'indemnisation n'est pas automatique : elle n'est due que si la non-prise est imputable à l'employeur

En cas de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur

L'indemnisation des JRTT non pris est automatique ; ces jours entrent dans le calcul de l'indemnité de préavis

Qui peut en bénéficier ?

- Les salariés à temps plein dont la durée de travail dépasse 35 heures/semaine

Qui ne peut pas en bénéficier ?

- Les salariés à temps partiel (sauf accord collectif spécifique)
- Les stagiaires
- Les apprentis : leur temps de formation est intégré au temps de travail, leur éligibilité dépend de l'accord collectif

On ne traite pas ici des salariés au forfait, pour en savoir plus sur leurs jours de repos, voir RPDS n°946

Calcul & acquisition

Chaque heure travaillée au-delà de 35 h/semaine génère des droits à JRTT, sans constituer des heures supplémentaires

Exemples :

- Salarié à 37 h/semaine

→ 2 h de RTT/semaine × 47 semaines travaillées
= environ 9 à 10 jours de JRTT par an

- Salarié à 39 h/semaine

→ 4 h de RTT/semaine × 47 semaines travaillées
= environ 18 à 19 jours de JRTT par an

Certaines absences, bien que rémunérées, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des JRTT (sauf disposition contraire de l'accord collectif) :

- les congés payés
- les JRTT eux-mêmes
- les jours fériés chômés
- les congés pour événements familiaux

Cumuls, suppression...

Cumul avec d'autres droits

Les JRTT s'ajoutent aux congés payés, ils ne peuvent pas être réduits en fonction d'eux
Un JRTT tombant pendant des congés payés ne s'impute pas sur ces congés : il s'y ajoute

RTT non pris en fin d'année

- Placement sur un CET (compte épargne-temps) si un accord collectif le prévoit
- Rachat sur demande du salarié et accord de l'employeur (dispositif jusqu'au 31/12/2026)
- Sans ces dispositifs : jours perdus

Suppression des JRTT

Les JRTT ne peuvent pas être supprimés unilatéralement par l'employeur. Pour mettre fin aux JRTT, l'accord collectif doit être dénoncé

Toute modification des règles d'attribution nécessite une renégociation de l'accord collectif

Don de jours

Tout salarié peut renoncer anonymement, et sans contrepartie, à des JRTT non pris au bénéfice :

D'un collègue

- Parent d'enfant gravement malade (moins de 20 ans) ou perte d'un enfant (moins de 25 ans)
- Aidant familial d'un proche en perte d'autonomie ou handicapé

D'une fondation ou association reconnue d'utilité publique, ou à un organisme d'intérêt général

- Dans la limite de 3 jours ouvrables par an
- L'organisme bénéficiaire est choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur
- Les jours sont convertis en valeur monétaire et versés directement par l'employeur à l'organisme

Dans les deux cas, le don est fait avec l'accord de l'employeur mais aucun accord collectif n'est requis



HEURES D'ÉQUIVALENCE

Les heures d'équivalence sont une invention des patrons qui, en juin 1936, n'ont pas accepté la généralisation des quarante heures et de la semaine de travail de cinq jours, le fameux slogan « 5 x 8 heures » de la CGT. Dès que la loi est votée à l'initiative du gouvernement Blum, les employeurs vont exiger des dérogations. Ils argumentent que les durées de travail de certaines professions comportent des temps d'inaction qu'il convient de ne pas considérer dans le décompte des heures de travail. Par exemple, les ouvriers boulangers ont des temps d'attente lorsque la pâte à pain repose. Ils devront donc effectuer une semaine de quarante six heures travaillées pour équivaloir à la semaine de quarante heures des autres professions. Une façon de reprendre l'avancée énorme que constitue le passage à quarante heures sur cinq jours. L'existence de ces heures d'équivalence a aussi comme effet de reculer le seuil de déclenchement du paiement des heures supplémentaires. De 1937 à 1938, les gouvernements qui se succèdent édictent des décrets fixant des durées de travail plus longues que ce qu'impose la loi, multipliant les dérogations pour certains métiers. Le gouvernement de Vichy confirmera, en 1942, la possibilité de déroger à la loi des quarante heures grâce

à ces heures d'équivalence. Elles reposent sur une conception du temps de travail qui ignore la subordination ; seuls les moments où le salarié est en action sont considérés comme du temps de travail effectif. C'est la notion de temps de travail productif, qui est alors prise en compte. Or, ce n'est pas du tout ce que retiennent la jurisprudence élaborée durant les années 1990, puis la loi de 1998. Sont maintenant considérées comme du temps de travail les périodes où le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles (art. L. 3121-1 C. trav.). Il aura donc fallu attendre 1998 pour que la définition légale française du temps de travail rejoigne celle de l'Organisation internationale du travail qui, depuis 1930, s'appuie sur une conception liée à la subordination. Mais la mise en cohérence n'est pas encore achevée : le Code du travail actuel prévoit toujours la possibilité d'heures d'équivalence aux articles L. 3121-13 à L. 3121-15, lesquelles sont même instituables par des conventions collectives de branche... Un fatras contraire au droit européen, en particulier à la directive européenne 93/104 du Conseil du 23 novembre 1993, et à la jurisprudence européenne (CJCE 9 septembre 2003, n° C/151-02). Visiblement, le législateur français n'en a cure. ■ A.C.



DOSSIER

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Devant les tribunaux et en entreprise

Réalisé par

Maude Beckers, avocate spécialiste en droit social et de la discrimination au travail

Marilyn Baldeck, experte en prévention et lutte contre les VSST

Gérald Le Corre, CGT Inspection du travail

EN BREF

Pour les militantes et les militants impliqués dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), l'objectif n'a jamais varié : éradiquer ces violences.

Ce combat exige un système de prévention réellement effectif, où élus et employeurs agissent ensemble pour empêcher leur apparition. Dans un contexte idéal, des mesures solides permettraient que les violences ne se produisent plus, ou soient immédiatement stoppées avant d'affecter la santé, la carrière ou l'emploi des victimes.

Mais nous en sommes encore loin. Tant que la prévention restera défailante et que des violences continueront d'être commises, la défense judiciaire des victimes demeurera indispensable. Elle permet de faire reconnaître les faits, de sanctionner les manquements et d'obtenir réparation pour des préjudices humains et professionnels majeurs. Le contentieux n'est pas une fin en soi : il constitue aujourd'hui un levier essentiel pour contraindre les employeurs à mettre enfin en œuvre les mesures nécessaires contre ce fléau. ■

1

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

- A. La définition des violences sexistes et sexuelles dans la loi
- B. Les définitions jurisprudentielles

2

LA DÉFENSE DES VICTIMES DEVANT LES JUGES « DU TRAVAIL »

- A. Les demandes devant les juridictions sociales et administratives
- B. La preuve devant le conseil de prud'hommes et le juge administratif

3

LA DÉFENSE DES VICTIMES DANS LE CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- A. Les différentes actions possibles en la matière
- B. L'articulation avec la procédure prudhomale

4

LA DÉFENSE DES VICTIMES DEVANT LE JUGE PÉNAL

- A. Les différentes procédures pénales ouvertes aux victimes
- B. Exemple de cas : le procès Ubisoft

5

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : LE CSE EN PREMIÈRE LIGNE

- A. Bien comprendre les obligations de l'employeur pour se positionner syndicalement
- B. Mettre en œuvre les outils d'enquête du CSE pour agir en prévention
- C. L'intérêt de regarder les VSST comme des accidents du travail et/ou situations de danger grave et imminent
- D. Les autres outils mobilisables par le CSE
- E. Conseils pour une enquête de qualité

En France, les violences sexuelles constituent un fléau inscrit dans un continuum qui commence dès l'enfance et se poursuit à l'âge adulte. D'après la Ciiivise, 160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année et 5,4 millions d'adultes témoignent avoir été agressés pendant leur enfance, bien souvent dans un cadre incestueux.

Selon l'enquête Inserm Contexte des sexualités en France (CSF 2023), près d'une femme sur trois a subi un viol ou une tentative de viol, et si l'on inclut l'ensemble des violences sexuelles, plus d'une femme sur deux serait concernée.

Le monde du travail, a priori censé offrir sécurité, n'échappe pas à cette réalité. Une étude Ifop de 2019 indiquait que 55 % des Françaises disent avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leur carrière. Le Défenseur des droits relevait, déjà en 2014, que 70 % des victimes ne signalaient jamais les faits et que 40 % de celles qui osaient le faire voyaient la situation se retourner contre elles, entre mise à l'écart, mutation ou rupture du contrat.

Ainsi, le travail devient-il lui aussi un maillon de ce continuum, alors même qu'il devrait en être un rempart. Dans une société où les femmes subissent déjà des discriminations structurelles, il est inadmissible que l'espace professionnel reproduise ou amplifie ces violences. Les employeurs qui n'agissent pas, qui ferment les yeux ou qui sanctionnent les victimes doivent être fermement responsabilisés afin que ce continuum cesse enfin.

1

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les violences sexistes et sexuelles au travail ou VSST ne relèvent pas de simples comportements déplacés. Elles sont interdites sur le lieu de travail par le Code du travail et le Code général de la fonction publique, et constituent des délits ou des crimes au sens du Code pénal. Maîtriser ces qualifications est indispensable pour identifier clairement les faits et agir.

A. LA DÉFINITION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA LOI

Jusqu'en août 2012, la lutte judiciaire contre le harcèlement sexuel se heurtait à un obstacle majeur : la définition légale de l'infraction. Le harcèlement sexuel était alors décrit comme « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* », une formulation centrée sur l'intention de l'auteur et sur la seule recherche d'un acte sexuel. Cette approche rendait les poursuites quasiment impossibles, puisqu'elle

supposait de prouver ce que l'auteur avait « *dans la tête* ». En évoquant des « *faveurs* », la loi banalisait en outre les violences en suggérant un échange consenti. Faute d'outil juridique efficace, les victimes ne pouvaient alors espérer faire reconnaître un harcèlement sexuel qu'en demandant aux juges du travail d'appliquer directement la directive européenne 2002/73/CE, qui définissait le harcèlement sexuel de façon bien plus large : tout comportement non désiré à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les victimes n'ont pu bénéficier d'un texte relativement conforme aux directives qu'à compter du 6 août 2012, et ce après l'abrogation de la loi existante par le Conseil constitutionnel le 4 mai 2012.

a. Les définitions du Code du travail et du Code de la fonction publique

Depuis sa création, l'article L. 1153 1 du Code du travail a connu plusieurs évolutions. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 définissait le harcèlement sexuel comme des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Elle visait aussi le fait, même s'il ne s'est produit qu'une seule fois, d'exercer une pression grave sur la victime pour en obtenir un acte sexuel au profit de l'auteur ou d'un tiers.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a élargi cette définition : le harcèlement sexuel est désormais constitué non seulement par des propos ou comportements à connotation sexuelle, mais aussi par des propos ou comportements sexistes répétés. Elle inclut également les situations où plusieurs personnes agissent successivement ou de manière concertée envers une victime et ce même si chaque auteur n'agit qu'une fois.

Ces dispositions se cumulent avec la définition de l'agissement sexiste à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail qui permet de sanctionner un acte, même s'il ne s'est produit qu'une seule fois, produisant un effet attentatoire à la dignité.

Dans la fonction publique, la définition du harcèlement sexuel n'a pas bénéficié de l'actualisation opérée par la loi de 2021 : l'article L. 133-1 du Code général de la fonction publique repose toujours sur « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés* » ou sur « *une pression grave* ». Cette absence d'harmonisation rompt l'unité nécessaire des définitions applicables à l'ensemble du monde du travail. Toutefois, le sexisme peut malgré tout être sanctionné grâce à l'article L. 131-3 du même code, qui prohibe tout agissement lié au sexe d'une personne lorsqu'il porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, assurant ainsi un niveau de protection équivalent.

b. Les définitions du Code pénal

En plus d'être interdites sur le lieu de travail, les violences sexistes et sexuelles constituent des infractions pénales portant atteinte à l'ordre public. Le Code pénal réprime d'abord l'outrage sexiste, défini à l'article 222-33-1, comme « *le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante* ». L'article 222-33 sanctionne le harcèlement sexuel, défini comme le fait d'imposer des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, ainsi que « *toute pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* », l'infraction étant aussi constituée lorsque « *plusieurs personnes agissent de manière concertée ou successive* » envers la même victime. Le Code pénal prohibe également l'exhibition sexuelle (art. 222-32), entendue comme « *l'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public* », y compris lorsque l'acte sexuel est simulé. Les agressions sexuelles sont réprimées à l'article 222-22, qui dispose depuis la réforme du 6 novembre 2025 que « *constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui* », en précisant que le consentement doit être libre, éclairé, préalable, spécifique et révocable (Loi n° 2025-1057 du 6 nov. 2025). Quant au viol, l'article 222-23 le définit comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital*

ou bucco-anal commis par violence, contrainte, menace, surprise ou absence de consentement ».

Les violences sexistes et sexuelles sont, ainsi dans leur majorité, des délits (le viol étant un crime). Le harcèlement sexuel est puni de deux à trois ans d'emprisonnement et l'agression sexuelle de cinq à sept ans, selon l'existence ou non de circonstances aggravantes.

Ces plafonds interrogent. Car même si l'on ne peut absolument pas adopter une position pro-carcérale, tant la prison n'est ni un lieu de prévention, ni un espace de réinsertion, tant ses conditions d'exécution portent atteinte au respect de la dignité humaine, il n'en demeure pas moins que l'échelle des peines du Code pénal révèle une hiérarchie troublante sur l'ordre des priorités politiques. En effet, étonnamment, certains délits contre les biens sont réprimés plus sévèrement que des atteintes sexuelles. Ainsi, un vol commis avec trois circonstances aggravantes – par exemple en réunion, dans un transport en commun, par des individus au visage dissimulé par une écharpe –, est puni de dix ans d'emprisonnement là où une pression grave pour obtenir une relation sexuelle de la part d'un supérieur hiérarchique sur une subordonnée est puni de trois ans...

LE POINT SUR

CRIME, DÉLIT, CONTRAVENTION

Le Code pénal connaît trois types de sanctions selon la peine encourue.

Le crime est l'infraction la plus grave, puni d'une peine de réclusion criminelle à temps de quinze ans à perpétuité.

Le délit est passible d'une peine d'emprisonnement de deux mois à dix ans. Il peut aussi être sanctionné par la détention à domicile sous surveillance électronique, des jours-amende, une sanction-réparation, des peines privatives ou restrictives de droits (par exemple l'annulation du permis de conduire), des peines de stage et enfin un travail d'intérêt général.

Les crimes et les délits peuvent aussi être sanctionnées par une amende de 3750 euros.

Les contraventions, qui sont les moins graves des infractions pénales, sont sanctionnées par des amendes :

- 1^{re} classe : 38 euros maximum ;
- 2^e classe : 150 euros maximum ;
- 3^e classe : 450 euros maximum ;
- 4^e classe : 750 euros maximum ;
- 5^e classe : de 1500 € à 3750 €.

Les contraventions peuvent aussi être sanctionnées par des restrictions de droit ou une peine de sanction-réparation.

À NOTER

- **Outrage sexiste** (article 222-33-1-1 C. pén.) : contravention jusqu'à 1500 euros, portée à 3750 euros en cas d'outrage sexiste aggravé, notamment lorsqu'il est commis par une personne abusant de son autorité ou sur un mineur.
- **Harcèlement sexuel** (article 222-33) : délit puni de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. La peine est portée à trois ans et 45 000 euros lorsqu'il existe une circonstance aggravante comme l'abus d'autorité, la vulnérabilité de la victime ou l'action de plusieurs auteurs.
- **Exhibition sexuelle** (article 222-32) : punie d'un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende. Peine portée à deux ans et 30 000 euros si la victime est mineure de moins de quinze ans.
- **Agressions sexuelles** (article 222-22) : punies de cinq à sept ans d'emprisonnement selon les circonstances. Peines aggravées lorsque la victime est mineure, vulnérable, ou lorsque l'auteur abuse de son autorité ou agit en groupe.
- **Viol** (article 222-23) : crime puni de quinze ans de réclusion criminelle, pouvant atteindre vingt ans ou davantage en cas de circonstances aggravantes, notamment lorsque la victime est mineure ou lorsque les faits sont commis par un ascendant ou une personne ayant autorité.

B. LES DÉFINITIONS JURISPRUDENTIELLES

a. Le harcèlement sexuel dit « environnemental » ou « d'ambiance » : une consécration par les juridictions sociales...

La jurisprudence a précisé et complété la définition légale du harcèlement sexuel, notamment pour les situations où des propos ou comportements à connotation sexuelle ne visent pas directement une personne mais altèrent l'environnement de travail. Dans un arrêt du 7 février 2017, la cour d'appel d'Orléans a rappelé que le harcèlement peut être constitué même en l'absence de cible identifiée : ce qui est présenté comme de l'humour peut, en réalité, être blessant et humiliant, et des plaisanteries sexuelles répétées visant les femmes dégradent nécessairement l'ambiance de travail. La Cour souligne que la salariée peut ainsi subir un harcèlement d'ambiance dès lors qu'elle est exposée à des propos vulgaires, obscènes ou sexistes qui lui deviennent insupportables (Appel Orléans, 7 févr. 2017, n°15/02566). La victime n'a donc pas besoin d'être individuellement visée : c'est l'atmosphère créée par des comportements sexistes ou sexuels répétés qui caractérise l'infraction et dégrade profondément les conditions de travail de celles et ceux qui y sont exposés.

b. ... ayant conquis les juridictions pénales

Pendant des années, les militantes et les militants engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont œuvré pour faire reconnaître la notion de harcèlement sexuel environnemental devant les juridictions pénales. Leur argument reposait notamment sur le fait que si le Code pénal prévoit en effet que le délit est constitué lorsque l'auteur « impose » des propos et comportement à connotation sexuelle, alors que le Code du travail indique que les salariés ne doivent pas « subir » ces faits, cela ne signifie pour autant pas que la loi exige que lesdits propos « imposés » doivent viser « directement » la victime. Tout propos ou comportement à connotation sexuelle répété, imposé au salarié, quel que soit son sexe, dans son environnement de travail, porte en effet nécessairement atteinte à sa dignité, et est de nature à créer une ambiance hostile et/ou offensante, constituant ainsi le délit prévu à l'article 222-33 du Code pénal et ce, même si les victimes ne sont pas la cible directe des propos et comportements. Cette position a enfin été très récemment consacrée par la chambre criminelle de la Cour de cassation dans son arrêt du 12 mars 2025 (Cass. crim. 12 mars 2025, n° 24-81.644) : le harcèlement « environnemental ou d'ambiance » peut être caractérisé au pénal même sans victime directement visée, dès lors qu'une personne est exposée à des propos à connotation sexuelle « dans des proportions créant à son égard une situation hostile ou offensante ».

■ **Maude Beckers**

2

LA DÉFENSE DES VICTIMES DEVANT LES JUGES « DU TRAVAIL »

Pour défendre efficacement une victime de harcèlement sexuel au travail, il faut distinguer les recours selon son statut : le conseil de prud'hommes pour les salariés et les salariées du privé et le tribunal administratif pour les agentes et les agents du secteur public. Dans les deux cas, il s'agit d'identifier les actions permettant une réparation du préjudice, y compris lorsque le harcèlement a altéré ou rompu la relation de travail, et de déterminer comment la victime peut établir la réalité des faits au regard des règles probatoires propres à cette matière.

A. LES DEMANDES DEVANT LES JURIDICTIONS SOCIALES ET ADMINISTRATIVES

a. Devant le conseil de prud'hommes

Une victime de harcèlement sexuel au travail peut demander des dommages-intérêts à ce titre à son employeur, même si les faits ont été commis par d'autres personnes que le gérant. En vertu des articles L. 4121-1,

L. 4121-2 et L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur est en effet responsable à partir du moment où il n'a pas mis en œuvre les mesures de prévention et de réaction imposées par la loi (Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 ; Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 16-14.999). C'est donc bien l'entreprise qui est débitrice de l'indemnisation, en réparation du manquement à son obligation de sécurité.

Au delà de la réparation du préjudice causé par le harcèlement sexuel, la victime peut aussi demander l'indemnisation de la rupture nulle de son contrat sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail, qu'il s'agisse d'une prise d'acte, d'une résiliation judiciaire, d'un licenciement disciplinaire ou d'un licenciement pour inaptitude. Cette nullité écarte le barème Macron et impose une indemnisation minimale de six mois de salaire, sans plafond.

NOTRE CONSEIL

Malheureusement, les juges prennent rarement en compte l'ampleur du préjudice et condamnent souvent au minimum de six mois.

En la matière, les militants et les militantes dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles appellent à une modification législative afin que les dommages-intérêts de la nullité incitent les employeurs à prendre au sérieux ces dossiers et que la condamnation prud'homale ne leur semble pas moins coûteuse qu'une politique de prévention. À ce titre, il est utile de rappeler que l'article L. 1235-3-1 du Code du travail était rédigé, entre le 10 août 2016 et le 24 septembre 2017, de la manière suivante : « le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ». La condamnation au rappel de salaire jusqu'à ce que le juge ait statué était enfin une indemnisation à la hauteur des enjeux : dommage que cette volonté politique n'ait duré qu'une année !

b. Devant le juge administratif

Lorsqu'une agente ou un agent est victime de harcèlement sexuel dans l'administration, elle ou il peut demander la protection fonctionnelle prévue par les articles L. 134-1 et suivants du CGFP (CÉ 12 mars 2010, n° 308974).

Celle-ci impose à l'employeur de faire cesser les agissements, d'assister la victime dans ses démarches judiciaires, notamment en prenant en charge ses frais d'avocat dans sa procédure contre l'auteur des faits, et de l'indemniser.

Après avoir présenté une demande indemnitaire préalable, l'agente ou l'agent peut également saisir le tribunal administratif pour obtenir réparation de son préjudice consécutif aux faits de harcèlement sexuel.

La victime peut, dans un même recours, solliciter l'annulation d'une décision administrative (par exemple une sanction disciplinaire) si elle en a fait l'objet, et solliciter la réparation de cette sanction illégale.

Lorsque la sanction est intervenue parce qu'elle a dénoncé les faits ou refusé d'y céder, la nullité est encourue sur

le fondement de l'article L. 133-1 CGFP, qui interdit toute mesure prise en raison du harcèlement subi ou dénoncé.

B. LA PREUVE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ET LE JUGE ADMINISTRATIF

a. L'aménagement de la charge de la preuve

Dans un arrêt très pédagogique du 29 mars 2013, la cour d'appel de Douai a rappelé la problématique récurrente des dossiers de harcèlement sexuel : les faits « *se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situations d'isolement qui en sont le terreau et le fruit* » (Appel Douai 29 mars 2013, n° 11/04126). C'est notamment pour cette raison que le législateur a instauré un système aménagé de charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel à travers l'article L. 1154-1 du Code du travail : la victime présente des éléments laissant présumer un harcèlement, à charge ensuite pour l'employeur de démontrer que les faits ne constituent pas un harcèlement et que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à tout comportement prohibé.

La Cour de cassation rappelle également que les juges doivent apprécier les éléments produits dans leur ensemble et non de manière isolée (Cass. soc. 28 sep. 2016 n° 15-16.805). Le faisceau d'indices peut ainsi comprendre des certificats médicaux établissant l'altération de l'état de santé de la victime (Cass. soc. 6 oct. 2017, n° 16-12.743), un dépôt de plainte (Cass. soc. 21 mai 2014 n° 13-12.395 ; Cass. soc. 12 février 2014 n° 12-26.652), même suivie d'un classement sans suite (Cass. soc. 26 mai 1999 n° 98-40.016), ou encore une main courante. Le récit constant, précis et cohérent de la victime peut être corroboré par des témoignages indirects ou de personnes extérieures à l'activité professionnelle (Cass. soc. 10 mai 2012, n° 10-218.346). L'ensemble doit être apprécié globalement, conformément à la jurisprudence qui impose au juge d'examiner tous les éléments avant qu'il ne revienne à l'employeur d'en renverser éventuellement la présomption.

Dans la fonction publique, en l'absence de texte spécifique dans le Code général de la fonction publique, les règles d'aménagement de la charge de la preuve résultent de l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et de la jurisprudence (CÉ 11 juill. 2011, sect. n° 32125).

b. Les preuves dites « déloyales »

La jurisprudence civile a longtemps jugé irrecevables les preuves dites déloyales, notamment les enregistrements clandestins, considérés comme portant atteinte à la vie privée. Cette position n'a évolué qu'après de longues batailles menées par les associations de victimes et le Défenseur des droits. Sous l'influence du droit au procès équitable, la Cour de cassation estime désormais

que le juge doit mettre en balance le respect de la vie privée et le droit à la preuve : un élément obtenu de manière déloyale peut être admis s'il est indispensable à la défense et si l'atteinte reste proportionnée au but poursuivi. Cette évolution a été affirmée dans les arrêts du 25 novembre 2020 (n° 17-19.523), du 10 novembre 2021 (n° 20-12.263) et par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation le 22 décembre 2023 (n° 20-20.648). Le Conseil d'État a adopté la même logique (CÉ 21 juin 2019, n° 424593). Il en résulte que la loyauté n'est plus un critère absolu : un enregistrement clandestin peut désormais être retenu pour établir des faits graves. ■ **M.B.**

LE POINT SUR

UNE PLAINTÉ CLASSÉE SANS SUITE NE SIGNIFIE PAS QUE LE HARCÈLEMENT N'EXISTE PAS

Le classement sans suite d'une plainte pénale ne peut en aucun cas servir à prétendre que des faits de harcèlement sexuel seraient infondés. Conformément à l'article 1351 du Code civil, seule une décision juridictionnelle a autorité de chose jugée ; la Cour de cassation a d'ailleurs précisé que le classement sans suite est dépourvu de toute autorité (Cass. soc. 26 mai 1999, n° 98-40.016).

En outre, en droit du travail, la définition du harcèlement sexuel ne comporte aucun élément intentionnel : une relaxe pénale pour absence d'intentionnalité n'empêche donc pas le juge prud'homal de reconnaître le harcèlement (Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682). Ainsi, ni le classement sans suite ni la relaxe ne peuvent exonérer automatiquement l'employeur : le juge prud'homal reste pleinement compétent pour constater les faits et en tirer toutes les conséquences indemnitaires.

3

LA DÉFENSE DES VICTIMES DANS LE CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le contentieux de la sécurité sociale est souvent relégué au second plan, alors même que ses enjeux peuvent être déterminants lorsque l'arrêt de travail se prolonge ou que la victime garde des séquelles durables.

La reconnaissance d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une faute inexcusable de l'employeur transforme profondément l'indemnisation et active la protection renforcée prévue à l'article L. 1226-9 du Code du travail, qui ne permet la rupture du contrat qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintien dans l'emploi.

Ces qualifications constituent donc un enjeu stratégique majeur, bien au delà de la seule réparation financière : elles conditionnent le maintien dans l'emploi, la protection du salaire et l'accès à une véritable reconnaissance des violences subies. Il est essentiel de ne pas négliger

ce contentieux et d'en maîtriser l'articulation avec la procédure prud'homale.

A. LES DIFFÉRENTES ACTIONS POSSIBLES EN LA MATIÈRE

a. Le contentieux de la reconnaissance de l'accident du travail et de la maladie professionnelle

Aux termes de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, constitue un accident du travail « l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail ». En matière de violences sexistes et sexuelles l'accident du travail peut donc résulter du fait même des violences ou du comportement de l'employeur dans le traitement de la dénonciation de faits.

La jurisprudence admet ainsi comme accident du travail une dépression nerveuse survenue brusquement après un entretien professionnel (Cass. 2^e civ. 1^{er} juill. 2003, n° 02-30.576), un malaise consécutif à un appel téléphonique professionnel (Appel Versailles 14 mars 2000, n° 99/20980) ou une discussion vive avec un supérieur (Appel Versailles 1^{er} sept. 2011, n° 10/02572). La cour d'appel de Rennes a rappelé le 21 janvier 2015 (n° 14/01042) que le fait déclencheur n'a pas à être fautif : il suffit qu'un événement, même ordinaire, provoque un choc émotionnel soudain sur le lieu et le temps du travail. Dans le même sens, la cour d'appel de Grenoble juge qu'en contexte de harcèlement, un fait unique peut caractériser l'accident s'il entraîne un choc émotionnel brusque objectivé médicalement (Appel Grenoble 13 mai 2008, n° 07/02934).

Lorsqu'une salariée victime de harcèlement sexuel présente un arrêt de travail immédiatement après un événement précis (remise d'un courrier, convocation, annonce hiérarchique modifiant une situation établie) ce fait déclencheur constitue l'accident au sens de l'article L. 411-1, dès lors que la lésion psychique apparaît soudainement et est médicalement constatée (Appel Paris 19 juin 2020, n° 19/03332).

À l'inverse, lorsque l'état de santé se détériore progressivement en raison des conditions de travail et du harcèlement, la pathologie relève du régime des maladies professionnelles. Selon l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, une maladie non inscrite dans un tableau peut être reconnue comme professionnelle si elle est directement et essentiellement causée par le travail et entraîne un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %. Les troubles anxieux, dépressifs ou post-traumatiques liés au harcèlement sexuel ou à sa gestion par l'employeur, entrent ainsi dans les maladies professionnelles hors tableau dès lors que le lien direct avec les conditions de travail peut être fait.



En savoir +

Voir notre numéro

« Violence au travail »,

RPDS n° 959-960, mars-avril 2025.

Concernant les fonctionnaires, la présomption d'imputabilité s'applique (art. L822-18 du CGFP) depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017. La difficulté résulte cependant dans le fait que ce sont les employeurs qui reconnaissent l'imputabilité d'où un nombre important de refus sans doute illégaux.



En savoir +

Voir notre numéro
« Santé et sécurité des agents
publics » **RPDS n°954, octobre 2024.**

c. La reconnaissance de la faute inexcusable

En matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime a droit à une indemnisation complémentaire.

Depuis les arrêts du 28 février 2002 (Cass. soc. 28 févr. 2002, n° 00-13.172 ; n° 99-18.389 ; n° 99-17.201 ; n° 00-16.535), les juges estiment qu'il y a faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour y remédier. Cette conscience s'apprécie au regard des connaissances, des moyens et de l'expérience d'un employeur normalement diligent (Cass. soc. 27 févr. 1985, n° 83-15.201 ; Cass. soc. 28 févr. 2002, n° 99-17.221 ; Cass. soc. 7 févr. 1962, n° 61-10.139). La jurisprudence rappelle qu'un manquement à l'obligation de sécurité – défaut de prévention, absence de réaction ou omission d'agir – suffit à caractériser la faute inexcusable dès lors que l'employeur ne pouvait ignorer les risques encourus (Cass. ass. plén. 24 juin 2005, n° 03-30.038 ; Cass. 2^e civ. 16 sept. 2003, n° 02-30.670).

Les articles L. 452-1 et L. 452-3 du Code de la sécurité sociale prévoient qu'une fois la faute inexcusable reconnue, le salarié peut bénéficier de la majoration de la rente ou du capital ainsi que de l'indemnisation des préjudices personnels, incluant les souffrances endurées, le déficit fonctionnel permanent (Cass. ass. plén. 20 janv. 2023, n° 20-23.673), les préjudices esthétique, d'agrément, sexuel (Cass. 2^e civ. 4 avr. 2012, n° 11-14.311), le préjudice d'établissement, et, le cas échéant, les pertes de gains futurs et l'assistance tierce personne.

Si la faute inexcusable n'existe que pour les affiliés à la sécurité sociale, dont font partie les agents contractuels du secteur public, une réparation complémentaire du préjudice est possible pour les fonctionnaires. La responsabilité de l'administration peut être engagée afin de faire réparer, par exemple, le préjudice personnel résultant du déficit fonctionnel sans avoir besoin de prouver une faute. Un second régime permet d'obtenir, sur le principe, la réparation intégrale du préjudice sur la base d'une faute non intentionnelle de l'administration, qu'il convient de démontrer.

B. L'ARTICULATION AVEC LA PROCÉDURE PRUDHOMALE

a. La compétence du juge du tribunal judiciaire pour l'indemnisation stricte des conséquences de l'accident du travail

L'indemnisation des conséquences d'un accident du travail relève de la compétence exclusive du pôle social du tribunal judiciaire, conformément aux articles L. 142-1 et suivants du Code de la sécurité sociale. Le contentieux des violences sexistes et sexuelles impose ainsi souvent à la victime de saisir plusieurs juridictions dans un même dossier : le pôle social pour les demandes liées à l'indemnisation de son accident du travail ou de la maladie professionnelle, le conseil de prud'hommes pour les manquements contractuels (harcèlement, obligation de sécurité, nullité de la rupture...), et éventuellement le juge pénal. L'articulation de ces procédures nécessite donc une vigilance particulière sur les délais de prescription, qui varient selon les juridictions. La sécurité juridique de la victime dépend donc de la capacité à identifier ce qui relève du droit de la sécurité sociale et ce qui relève du contrat de travail, afin d'éviter qu'un pan du dossier ne se prescrive.

b. Le conseil de prud'hommes reste cependant compétent pour juger des violations contractuelles

Dans un nombre croissant de dossiers, certains employeurs développent une stratégie procédurale visant à pousser le conseil de prud'homme à se déclarer à tort incompétent au profit du pôle social du tribunal judiciaire, sous prétexte que ce dernier serait exclusivement compétent pour juger des litiges relatifs aux accidents du travail. Cette argumentation destinée à rendre les procès compliqués et donc interminables est cependant totalement fallacieuse.

La compétence exclusive du pôle social ne concerne en effet que la seule indemnisation liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. Elle ne prive en rien le juge prud'homal d'apprécier les manquements contractuels de l'employeur et les conditions de la rupture du contrat de travail. Les violences sexistes et sexuelles, le défaut de prévention et de sécurité, ainsi que la nullité ou l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement relèvent ainsi entièrement de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, domaines réservés au conseil de prud'hommes. La jurisprudence rappelle ainsi que l'obligation de prévention est un manquement autonome, caractérisé par l'absence de mesures nécessaires, indépendamment de la survenance du dommage (Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694 ; Cass. soc. 19 nov. 2014, n° 13-17.729). De même, la nullité d'un licenciement lié au harcèlement ou l'appréciation d'un licenciement pour inaptitude lorsque celle-ci résulte d'un manquement préalable de l'employeur, relèvent exclusivement du juge prud'homal (Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-26.850). ■ **M.B.**

4

LA DÉFENSE DES VICTIMES DEVANT LE JUGE PÉNAL

Malgré un taux de classement sans suite scandaleusement élevé, qui oscille encore entre 75 et 80 % et décourage nombre de victimes de porter plainte, certaines situations imposent néanmoins une démarche pénale, tant la gravité des faits ou la dangerosité de l'auteur de l'infraction ne laisse aucune alternative. Beaucoup de femmes saisissent aussi la justice pour empêcher que d'autres ne subissent les mêmes violences : lorsque la position, la notoriété ou le statut de l'auteur expose d'autres travailleuses, leur plainte devient un acte de protection collective. C'est une démarche de sororité, un refus que le cycle des violences continue, et la volonté claire d'activer la responsabilité pénale pour que d'autres ne traversent pas ce qu'elles ont enduré.

Pour limiter le risque de classement sans suite, un accompagnement rigoureux dès l'origine est indispensable. Le dossier pénal doit être préparé avec soin, car les enquêteurs reconstituent rarement eux-mêmes le faisceau d'indices nécessaire à la matérialisation de violences sexuelles, dont la preuve ne repose jamais sur un élément isolé. Il est donc essentiel de fournir un dossier déjà structuré : démarches accomplies, témoignages, certificats médicaux, messages, attestations et tout élément convergent laissant présumer les faits. Cet accompagnement serré demeure souvent la seule manière d'éviter que la plainte ne disparaisse dans les statistiques de classement sans suite.

A. LES DIFFÉRENTES PROCÉDURES PÉNALES OUVERTES AUX VICTIMES

Les praticiens du droit du travail doivent impérativement connaître les tenants et aboutissants de l'article 5 du Code de procédure pénale lorsqu'ils envisagent de déposer plainte pour des faits s'étant produits en milieu professionnel. Cet article prévoit que « *la partie qui a exercé son action devant la juridiction civile compétente ne peut la porter devant la juridiction répressive* ». Autrement dit, dès que la juridiction civile est saisie contre une certaine personne pour certains faits, l'action pénale introduite ensuite contre cette même personne et pour ces mêmes faits devient irrecevable. Ce mécanisme renvoie à l'adage « *una via electa* » : une voie judiciaire choisie interdit d'emprunter une autre pour les mêmes faits et contre la même personne. Ce principe fait peser un risque procédural important, d'autant que l'article 5 ne laisse ouverte qu'une seule exception : si le ministère public engage des poursuites pénales avant que la juridiction civile n'ait statué définitivement. Or cette exception dépend entièrement du parquet, dont il est impossible d'anticiper les décisions au moment où la victime construit sa stratégie.

La vigilance doit ainsi être maximale lorsque l'auteur des violences est un gérant ou un dirigeant. La jurisprudence assimile en effet le gérant à l'employeur, ce qui place la victime dans le champ de l'article 5 et l'expose au risque de voir son action pénale déclarée irrecevable. En revanche, cet article n'est pas applicable lorsque l'agresseur ou le harceleur est une personne distincte du gérant, comme un collègue, un supérieur hiérarchique, un client ou un usager : dans ces cas, l'action civile et l'action pénale peuvent être menées simultanément.

La stratégie la plus sûre consiste alors, lorsque le dirigeant est en cause, à saisir le conseil de prud'hommes contre la société, notamment pour interrompre la prescription, tout en déposant plainte au pénal contre le gérant en tant que personne physique. Dans l'hypothèse où le procureur poursuit, il convient alors de solliciter un sursis à statuer devant le conseil de prud'hommes jusqu'à la fin du procès pénal, et ce afin de bénéficier de l'exception prévue par l'article 5 : la juridiction pénale statue en premier, puis la juridiction civile se prononce ensuite, sans risque d'irrecevabilité.

a. La plainte devant le procureur de la République

Dans les dossiers de violences sexuelles ou de harcèlement, il est souvent préférable de saisir directement le procureur plutôt que de déposer plainte en commissariat ou en gendarmerie. En pratique, les services d'enquête sont débordés et la prise de plainte se limite souvent à un enregistrement sommaire, sans collecte d'indices, alors que la preuve repose sur un faisceau d'éléments. La plainte adressée au procureur permet au contraire de transmettre un dossier déjà structuré : attestations, certificats médicaux, messages, éléments contextuels, témoignages indirects ou informations sur l'auteur.

Cette saisine évite aussi les difficultés rencontrées en commissariat, où certaines victimes sont mal accueillies, interrompues, orientées vers des mains courantes ou découragées. En écrivant directement au procureur, la victime contourne au maximum ces obstacles, maîtrise mieux la description des faits et les pièces versées au dossier, et limite les erreurs parfois présentes dans les procès verbaux rédigés dans l'urgence. La plainte directe devient ainsi un outil stratégique majeur : elle protège la parole de la victime et augmente les chances d'éviter un classement sans suite.

b. La plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction

La plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction est un outil essentiel pour garantir l'ouverture d'une enquête. Contrairement à la plainte simple susceptible d'être classée sans suite, cette procédure impose l'ouverture d'une information dès que les conditions légales sont réunies. Selon l'article 85 du Code de procédure pénale, la victime peut saisir directement le juge d'instruction si sa plainte simple reste

sans suite pendant trois mois, en cas de classement sans suite, ou immédiatement lorsqu'il s'agit d'un crime, dont les viols.

Cette plainte suppose le versement d'une consignation fixée par le juge d'instruction, modulée selon les ressources de la victime et restituée si des poursuites sont engagées. Elle permet surtout de déclencher des actes d'enquête approfondis : auditions, perquisitions, confrontations, expertises, réquisitions techniques ou téléphoniques. Cette voie est particulièrement adaptée lorsque les faits sont graves, complexes, anciens, ou lorsque la personnalité de l'auteur de l'infraction nécessite une investigation complète.

c. La citation directe

La citation directe prévue par l'article 392 du Code de procédure pénale peut, dans certains dossiers de violences sexistes et sexuelles, permettre à la victime de faire juger l'agresseur physique – et même, si le dossier s'y prête, l'employeur donc la personne morale –, et ce sans dépendre du parquet.

Pour ces violences, la citation directe doit toutefois être utilisée avec prudence : elle ne déclenche aucune enquête et les services de police ne mènent ni auditions ni recherches complémentaires. Toute la charge de la preuve repose donc sur la victime, qui doit produire un dossier complet dès l'acte introductif (certificats médicaux, témoignages, échanges écrits, éléments contextuels et tout indice destiné à établir les faits). Elle peut néanmoins s'avérer utile lorsque la victime se heurte à un classement sans suite malgré un faisceau d'indices solide.

La victime doit également verser une consignation fixée par le tribunal. Bien qu'exigeante, la citation directe demeure un outil efficace pour contourner l'inertie du parquet, à condition d'être accompagnée d'un suivi juridique étroit et d'un dossier déjà très étayé dans les affaires de violences sexistes et sexuelles.

B. EXEMPLE DE CAS : LE PROCÈS UBISOFT

a. Le contexte

L'affaire Ubisoft a éclaté le 2 juillet 2020 grâce à une enquête du journal *Libération* qui a révélé, à partir de témoignages anonymes, de graves violences sexistes et sexuelles dans le monde du jeu vidéo, et tout particulièrement au sein de la société Ubisoft. Le syndicat Solidaires Informatique a alors appelé les victimes à se manifester et a identifié cinq salariés et salariées disposés à porter plainte, dans un climat si délétère que beaucoup préféraient ne pas apparaître.

Les premières révélations ont visé deux figures centrales : le vice-président de l'éditorial, mis en cause pour des propos et des comportements à connotation sexuelle, du harcèlement moral et une tentative d'agression sexuelle ; et le directeur créatif, numéro deux de la société, placé au cœur d'un système qui avait favorisé un

harcèlement moral et sexuel généralisé, nourri par ses propos et ses humiliations répétées, notamment envers ses assistantes. Les témoignages dénonçaient non seulement ces deux personnes, mais aussi un système interne totalement défaillant, dans lequel le service des ressources humaines, pourtant informé, n'était jamais intervenu et semblait protéger les agresseurs.

Dans ce contexte, les victimes ont dû composer avec l'article 5 du Code de procédure pénale, qui interdit de mener en parallèle une action prud'homale et une action pénale contre la même personne pour les mêmes faits. Souhaitant mettre en cause la personne morale Ubisoft dans le cadre de leur plainte pénale, elles ont ainsi renoncé à la voie prud'homale.

Ce choix a été lourd de conséquences : une procédure prud'homale aurait en effet sans doute ouvert la voie à une négociation et en tout état de cause à une condamnation conséquente. Les victimes ont pourtant privilégié la voie pénale, plus longue et plus incertaine, avec des indemnisations promises à être plus modestes. Cette décision illustre leur volonté ferme d'obtenir une reconnaissance judiciaire de la responsabilité pénale d'Ubisoft, plutôt que de rechercher un gain financier.

En affirmant ces principes avec une telle netteté, le jugement a contribué à faire évoluer la jurisprudence sur le harcèlement d'ambiance, le harcèlement institutionnel et la responsabilité pénale des cadres dirigeants (T. corr. Bobigny, 2 juill. 2025, n° 21221000289).

C'est dans ce contexte que les victimes ont déposé plainte auprès du procureur de la République de Bobigny en juillet 2021. L'enquête judiciaire, confiée en septembre 2021 à la Brigade de répression de la délinquance contre la personne, ayant conduit à plus d'une trentaine d'auditions, a duré deux ans.

À son terme, le procureur de la République renvoyait devant le tribunal correctionnel les deux cadres apparaissant dans les révélations initiales et un troisième responsable, moins médiatisé mais dont la responsabilité pénale était pleinement engagée. En revanche, le ministère public n'a pas poursuivi la personne morale Ubisoft, ni le PDG, ni la responsable des ressources humaines, malgré la volonté des victimes exprimée dans leur plainte de voir juger un système organisationnel qui avait permis et entretenu la persistance de ces violences.

Le 2 juillet 2025, après une semaine d'audience, le tribunal correctionnel de Bobigny rendait une décision appelée à faire date. Les trois prévenus étaient condamnés à des peines significatives, comprenant des peines d'emprisonnement assorties du sursis, de lourdes amendes et des peines complémentaires d'inéligibilité. Mais la portée de cette décision a largement dépassé les sanctions individuelles : le tribunal a reconnu l'existence d'un harcèlement moral et sexuel institutionnel, a admis, fait rare, la complicité de harcèlement pour l'un des dirigeants et a opéré une lecture protectrice de la prescription en faisant jouer les règles sur la connexité des infractions. (voir page 31).

LE POINT SUR

LA CONNEXITÉ DES INFRACTIONS

Selon l'article 203 du Code pénal, « *Les infractions sont connexes soit lorsqu'elles ont été commises en même temps par plusieurs personnes réunies, soit lorsqu'elles ont été commises par différentes personnes, même en différents temps et en divers lieux, mais par suite d'un concert formé à l'avance entre elles...* ». La connexité a notamment des effets sur les règles de prescription.

b. Le jugement du 2 juillet 2025

Le premier moyen de défense des mis en cause était d'invoquer la prescription, certaines victimes ayant porté plainte plus de six ans après les faits. Le tribunal a rejeté ce moyen en se fondant sur les règles relatives à la connexité. Les prévenus étaient en effet poursuivis par le procureur pour des faits de harcèlement moral et sexuel commis sur des victimes identifiées, mais également sur « *les membres du service éditorial* ». Or, pris isolément, certains faits anciens commis sur les victimes identifiées étaient prescrits ; mais d'autres, de même nature, commis sur « *les membres du service éditorial* », s'étaient poursuivis jusqu'au départ de l'entreprise des prévenus et demeuraient ainsi dans les délais de prescription au jour de la plainte.

Ce raisonnement n'a été possible que parce que les victimes avaient constamment expliqué que les violences les atteignaient individuellement tout en frappant l'ensemble de la communauté professionnelle.

En adoptant cette lecture, le tribunal a retenu une position innovante mais juridiquement irréprochable : les faits étant connexes, un acte interruptif de prescription concernant l'un d'entre eux produisait effet pour tous.

Le jugement apporte une autre avancée majeure en reconnaissant la complicité de harcèlement sexuel du directeur créatif. Le tribunal l'a en effet déclaré coupable pour avoir protégé le vice-président de l'éditorial, encouragé ses comportements et participé à l'installation durable d'une ambiance de harcèlement. Cette reconnaissance, qui semble être une première en la matière, ouvre la voie à une responsabilisation pénale accrue des cadres dirigeants qui, par leur inertie ou leur soutien, laissent prospérer le harcèlement moral et sexuel et pourraient ainsi être condamnés sur le terrain de la complicité.

Enfin, le tribunal a souligné dans sa motivation que « *les propos et comportements se sont inscrits sur plusieurs années et ont participé d'un même dessein délictuel, d'une stratégie de gestion du personnel, mise en œuvre par le directeur créatif favorisant à tout prix la créativité, dont découlait l'avenir et la productivité du service* ». Il ajoute que « *c'est ainsi qu'a été encouragée la dégradation des conditions de travail de certains membres du service éditorial ou de personnes qui y passaient ponctuellement, par une indifférence assumée à ce qu'elles*

pouvaient vivre ou ressentir ». En motivant ainsi sa décision, le tribunal reconnaît très clairement l'existence de ce que l'on peut qualifier de harcèlement institutionnel : un système organisé, toléré et alimenté par la direction, dépassant largement les relations interpersonnelles et frappant l'ensemble du service éditorial.

Le tribunal rappelait aussi que, dans l'*open space*, les comportements incriminés généraient une ambiance qui « *dépassait le cadre d'un interlocuteur unique* » et s'imposait « *à chacun des membres composant le groupe de travail* » et que compte tenu « *de la nature, de la variété et de la répétition parfois intense* » des faits, les conditions de travail de tout le service avaient été « *fortement impactées* ». Le tribunal ajoutait : « *En effet, sous couvert d'humour, c'est en réalité la gêne, le malaise, la déstabilisation, l'angoisse, le stress, l'humiliation des professionnels de ce service qui ont résulté de ces actes et propos* ». Par cette motivation précise, le tribunal consacrait très clairement ce que l'on peut qualifier cette fois de harcèlement environnemental, c'est à dire un climat délétère imposé collectivement et ressenti par l'ensemble du service, au-delà des seules victimes directement visées.

Au vu de ces constats, le tribunal reconnaît ainsi qu'au-delà des victimes qui ont porté plainte, l'ensemble du service éditorial a été atteint, ce qui permet d'en déduire que chaque salarié qui le composait au moment des faits serait bien fondé à se considérer comme victime des comportements des prévenus, désormais définitivement condamnés, et à entamer une action judiciaire, ce qui est particulièrement inédit en matière de harcèlement sexuel. La suite de ce dossier se jouera désormais sur un autre terrain : celui de la responsabilité de la personne morale Ubisoft, de sa direction et de sa DRH.

Faute de poursuite du parquet, les victimes ont en effet choisi de poursuivre le combat en faisant délivrer une citation directe pour les contraindre à comparaître devant le tribunal correctionnel. Au terme de cette citation directe, les victimes demandent ainsi au tribunal de condamner la société Ubisoft pour harcèlement moral et sexuel sur le fondement des articles L. 121-2 et L. 121-3 du Code pénal, le harcèlement ayant été commis par trois de ses représentants et ayant, en tout état de cause, été possible du fait « *d'une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement* ». Elles soutiennent en outre que le PDG et la directrice des ressources humaines se sont rendus complices des faits de harcèlements moral et sexuel, et que la DRH s'est en outre rendue coupable du délit de blessures involontaires.

Cette nouvelle phase devra ainsi permettre d'interroger la responsabilité structurelle de l'entreprise dans la mise en place, la tolérance et la pérennisation d'un système de violences qui dépasse les actes individuels : c'est l'organisation elle-même, son fonctionnement institutionnel et ses choix managériaux, qui seront désormais au cœur de la bataille judiciaire. ■ M.B.

LE POINT SUR

LA PRESCRIPTION

En application de l'alinéa 3 de l'article L. 1471-1 du Code du travail, les délais abrégés de prescription ne s'appliquent pas en matière de harcèlement sexuel : la victime dispose d'un délai de cinq ans pour agir, y compris pour contester une rupture lorsqu'elle en est la conséquence (Cass. soc. 9 juin 2021, n° 19-21.931). Ce délai court à compter des derniers faits, le harcèlement constituant un délit continu dont la prescription ne commence qu'au « *dernier acte* » (Cass. crim. 19 juin 2019, n° 18-85.725).

Au pénal, le harcèlement sexuel se prescrit par six ans (art. 8 CPP), ce délai étant également décalé tant que les agissements persistent.

En application de l'article L. 441-2 du Code de la sécurité sociale, le délai pour déclarer l'accident du travail est de deux ans à compter du jour de l'accident (art. L. 441-2 C. séc. soc.). Le délai pour solliciter les indemnités et prestations liées à cet accident est quant à lui de deux ans à compter de la date de l'accident ou de la fin des indemnités journalières (L. 431-2 C. séc. soc.). L'article L. 461-5 du Code de la sécurité sociale prévoit que le délai, pour déclarer une maladie professionnelle est de quinze jours à compter de la cessation du travail due à la maladie. Le non-respect de ce délai n'est cependant « *pas de nature à priver l'intéressé de son droit à réparation* » (Cass. soc. 14 janv. 1993, n° 90-18.110), de telle sorte que seul le délai de deux ans de l'article L. 431-2 du Code de la sécurité sociale est applicable.

Le délai pour contester un refus de reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle est de deux mois à compter de la date motivée du refus (R. 142-1 C. séc. soc.).

Enfin, l'action en faute inexcusable se prescrit par deux ans, le délai commençant à courir à compter de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie (Cass. 2^e civ. 21 janv. 2010, n° 09-10.944).

5

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : LE CSE EN PREMIÈRE LIGNE

Comprendre les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité n'est pas un préalable théorique, c'est un levier d'action. Derrière les discours d'affichage et les dispositifs de façade, les obligations légales — évaluer les risques, les prévenir à la source, former, agir — sont rarement mises en œuvre à la hauteur des enjeux. L'action des représentants et des représentantes du personnel doit contribuer à résorber le décalage entre le droit et la réalité. Les violences sexistes et sexuelles au travail ne relèvent pas de situations individuelles isolées, mais s'inscrivent dans des organisations du travail, des rapports de pouvoir et des inégalités structurelles que l'employeur a l'obligation de prévenir.

Encore faut-il ne pas se laisser enfermer dans les cadres proposés par les employeurs, souvent centrés sur le traitement disciplinaire des faits. L'enjeu est ailleurs : utiliser les outils juridiques existants pour enquêter, objectiver les risques, et imposer des transformations concrètes du travail.

A. BIEN COMPRENDRE LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR SE POSITIONNER SYNDICALEMENT

Élaborer une stratégie d'intervention pour les représentants du personnel, en matière de violences sexistes et sexuelles au travail comme sur l'ensemble des questions de santé au travail, suppose d'abord de bien comprendre les obligations de l'employeur, pour pouvoir mettre ses manquements en évidence.

a. La portée des obligations légales de sécurité en matière de VSST

Comme nous le rappelons dans nos formations, un militant formé doit garder deux choses en tête. La première concerne l'obligation pour l'employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé* » sans oublier la dernière phrase de l'article. L. 4121-1 du Code du travail qui impose également de « *tendre à l'amélioration des situations existantes* ».

Un simple tour de table suffit d'ailleurs à confirmer les observations des sociologues, les études de la Dares ou les résultats de l'enquête Summer : les conditions de travail se dégradent dans l'ensemble des secteurs alors même que la loi exige une amélioration continue.

La seconde chose à retenir porte sur l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures de

protection en respectant l'ordre des neuf principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

«1 – éviter les risques ;

2 – évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3 – combattre les risques à la source ; [...]

7 – planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel [...] ainsi que ceux liés aux agissements sexistes [...].

Une salariée à temps partiel d'une entreprise sous-traitante, travaillant en horaires décalés pour le nettoyage des bureaux, est-elle plus exposée à un risque d'agression sexuelle qu'un ou qu'une collègue en CDI à temps plein effectuant le même travail en horaires de journée ? Une réponse (nécessairement) positive devrait logiquement conduire à revendiquer l'internalisation de l'activité de nettoyage, au nom de l'obligation de sécurité de l'employeur. La nouvelle terminologie adoptée par la Cour de cassation, — qui substitue à l'ancienne obligation de sécurité de résultat, issue des arrêts amiante de 2002, la notion d'obligation légale de sécurité—, ne modifie en rien la portée de ces exigences.

Pourtant, de nombreux employeurs, publics comme privés, continuent de ne pas appliquer ces textes.

b. Une obligation d'évaluer les risques de VSST quasi inexistante en pratique

L'obligation pour les employeurs d'évaluer tous les risques, y compris les VSST, date de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 transposant la directive cadre européenne de 1989 (Dir. C.E.E. n° 89-391 du 12 juin 1989). Trente-cinq ans plus tard, le constat reste le même : presque aucune entreprise n'évalue ces risques et, lorsque c'est le cas, l'analyse demeure très incomplète. Elle ne prend pas en compte les risques liés aux déplacements (formations, colloques...), aux usagers, clients ou situations de co-activité, ni ceux touchant aux situations de précarité, notamment pour les stagiaires, particulièrement vulnérables.

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, l'article L. 4121-3 du Code du travail impose pourtant de tenir compte de l'impact différencié du risque selon le sexe.

Or, à titre d'exemple, lors d'une récente réunion du Comité régional d'orientation des conditions de travail de Normandie (CROCT) la CGT a constaté que cette évaluation différenciée n'était réalisée ni à la Carsat, ni à l'Aract (Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail), ni à la DREETS, structures toutes liées à l'amélioration des conditions de travail et qui devraient pourtant être exemplaires en la matière.

Quelle méthodologie pour évaluer les risques de VSST ?

En matière d'évaluation des risques, il est indispensable de partir du travail réel et du vécu des salariés. La mise en discussion des risques de VSST en interrogeant les collectifs de travail par petits groupes, permet non seulement d'identifier les risques, mais aussi d'échanger sur les solutions et les mesures de préventions à mettre en place.

Si le défaut d'évaluer les risques professionnels n'est punissable que d'une amende non dissuasive de 1500 € maximum, l'insuffisance de cette évaluation permet néanmoins au CSE et/ou à une organisation syndicale de saisir le juge judiciaire en référé pour obtenir, sous astreinte, la réalisation de cette évaluation. À cet égard, citons l'action exemplaire du CSE de l'entreprise de travail temporaire Randstat (Appel Paris, 7 nov. 2024, RG n° 23/17637).

LE POINT SUR

LA CONSULTATION DU CSE SUR LE DUERP

Depuis la loi du 2 août 2021, l'article L. 4121-3 du Code du travail prévoit que le CSE « est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ».

Être consulté, c'est être en capacité de formuler un avis motivé. Cela ne peut se réduire à un vote pour/contre.

Il s'agit de rédiger un avis sur la méthodologie mise en œuvre par l'employeur. La fiche consacrée aux obligations de l'employeur du manuel d'enquête CGT, prodigue, à ce titre, de précieux conseils.

c. L'obligation de mesures de prévention pour éviter les risques de VSST

En 2019, selon des sources patronales, 82 % des employeurs n'avaient mis en place aucune action de prévention contre le harcèlement sexuel. Dans un système patriarcal, aucune entreprise, quel que soit son secteur ou sa taille, n'est à l'abri des violences sexistes et sexuelles au travail.

Et lorsqu'elles existent, ces actions se limitent le plus souvent à de l'information ou de la formation, sans remettre en cause l'organisation du travail qui favorise ces violences.

Dans les structures de plus de 50 salariés, l'employeur doit établir un Programme annuel de prévention ou PAPRI Pact fondé sur l'évaluation des risques (L. 4121-3-1 C. trav.). Dans les autres structures, les mesures de prévention doivent figurer dans le Duerp.

Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être consulté et peut proposer des mesures complémentaires.

d. La mise en œuvre de la formation obligatoire en prévention des VSST

Même si elle semble largement ignorée par les directions des ressources humaines, il existe bel et bien une obligation légale de formation à la prévention des VSST. Elle découle des articles R. 4141-1 et suivants, combinés à l'article L. 1153-5 du Code du travail sur la prévention du harcèlement sexuel.

Cette formation doit instruire chaque travailleur sur les précautions à prendre pour assurer sa sécurité et celle des autres. Elle vise donc à prévenir les comportements fautifs, mais aussi à informer les victimes potentielles sur leurs droits et recours internes ou externes.

Une formation digne de ce nom doit reposer sur un programme structuré, un formateur qualifié, des mises en situation adaptées, une durée suffisante, une validation des acquis et une traçabilité des présences. Une simple session *e-learning* ou une plaquette ne suffisent pas. Un référentiel réglementaire serait bienvenu.

S'y ajoute une obligation conventionnelle issue de l'ANI du 26 mars 2010 : une formation adéquate des salariés, hommes comme femmes, et des responsables réduisent les risques de harcèlement et de violence. Étendu en juillet 2010, cet accord s'applique à toutes les entreprises privées. Notre analyse est d'ailleurs confirmée par la Cour de cassation : en matière de harcèlement sexuel, l'employeur manque à son obligation légale de sécurité lorsqu'il « *n'avait pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment, n'avait pas mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel* » (Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 16-14.999).

L'absence de formation constitue une infraction pénalement sanctionnable, l'amende pouvant atteindre 10 000 € par salarié concerné. Un procès verbal de l'inspection du travail peut faciliter une citation directe en correctionnelle pour obtenir des condamnations dissuasives.

e. L'obligation de mettre en place une procédure de signalement

Dans le secteur privé, l'ANI du 26 mars 2010 encourage les employeurs du secteur privé, dans son article 4, à la mise en place d'une « *procédure appropriée [...] pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail* ». L'ANI prévoit qu'elle « *peut* » être « *mise en place* ». Facultative, donc.

Mais nous pouvons déduire de l'obligation générale de prévention édictée à l'article L. 4121-1 du Code du travail que la mise en place d'une telle procédure de signalement n'est pas optionnelle d'autant que chaque salarié a une obligation d'alerte pour les dangers auxquels il est lui-même exposé (L. 4131-1 C. trav.). S'y ajoute l'alerte donnée par un représentant du personnel (L. 4131-2 C. trav.) qui, y compris par l'entremise d'un travailleur, constate une cause de danger grave et imminent (L. 4131-2 C. trav.), selon la procédure précisée à l'article L. 4132-2 du Code du travail.

L'obligation de prévention et de sécurité ne peut en effet être satisfaite sans un mécanisme permettant de faire remonter les faits.

Bien que la loi dite « Sapin 2 » ne porte pas explicitement sur les VSST, elle comporte des dispositions protectrices pour l'ensemble des lanceurs d'alerte, sans exclusion. L'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 dispose que possède cette qualité la personne qui « *signale* » ou « *divulgue* » des « *informations portant sur un crime, un délit* ». Révéler des faits d'exhibitionnisme sexuel, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol au travail entre donc bien dans ce cadre.

Cette loi oblige les entreprises de plus de 50 salariés à « *établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation des instances de dialogue social* » (article 8).

Le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements précise que l'employeur doit accuser réception du signalement sous sept jours et informer le lanceur d'alerte dans des délais contraints « *sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement [...]* » (article 4 du décret). Le décret prévoit également que cette procédure peut être externalisée (article 7).

Depuis la loi Wasserman de 2022, l'intérêt de ce dispositif réside principalement dans la possibilité, pour le lanceur d'alerte, de demander au juge une provision pour couvrir les frais liés au procès, mais aussi, si sa situation financière s'est gravement détériorée en lien avec l'alerte, le versement d'une somme destinée à subvenir à ses besoins.

Le guide du Défenseur des droits peut utilement être consulté sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/guide-du-lanceur-dalerte-314>

NOTRE CONSEIL

Si ces obligations vont dans le bon sens, le meilleur dispositif de signalement ne remplacera jamais le contact humain : une politique de prévention efficace repose d'abord sur des personnes qui l'incarnent concrètement. Elle suppose également que soient mis en place des mécanismes d'« *aller vers* », consistant à inviter régulièrement, de manière authentique et sincère, les salariés femmes et hommes à faire remonter les situations de violences sexuelles et sexistes.

Dans les fonctions publiques, un dispositif réglementaire de signalements des violences sexuelles et sexistes a été mis en œuvre. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose à tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (article L. 135-6 CGFP). Un décret du 13 mars 2020 est venu préciser les modalités de cette obligation (article R. 135-1 CGFP), qui doit être complété par des arrêtés ou des décisions publiées. Au-delà du signalement, le dispositif

doit également prévoir la conduite d'une enquête administrative. Certains ministères ont choisi d'externaliser entièrement ce traitement à des cabinets privés, dont les compétences sont particulièrement variables. Dans certains cas, la procédure prévoit « l'association des organisations syndicales » si l'agent ou l'agent(e) le souhaite, ce qui ne garantit en rien la qualité du dispositif, l'administration conservant la maîtrise de l'enquête.

Rappelons enfin que les dispositions de la partie IV du Code du travail, dont les principes généraux de prévention, s'appliquent pleinement dans la fonction publique.

B. METTRE EN ŒUVRE LES OUTILS D'ENQUÊTE DU CSE POUR AGIR EN PRÉVENTION DES VSST

Venons-en au cœur du sujet. Quelle posture les représentants du personnel doivent-ils adopter pour agir efficacement en matière de VSST ? Ne rien faire n'étant évidemment pas une option !

Faudrait-il revendiquer de prendre part aux enquêtes internes – enquêtes administratives dans les fonctions publiques – menées par les employeurs ?

a. L'enquête interne

Commençons par définir cet outil. L'enquête interne est un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre en ce début d'année 2026. En cause ? Une proposition de loi visant à donner un cadre législatif aux enquêtes internes, déposée le 9 décembre 2025.

Si la notion d'enquête interne est en effet étrangère au Code du travail, elle s'inscrit néanmoins dans un cadre jurisprudentiel de plus en plus solide et lisible. Depuis un arrêt de 2019 (Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551), la Cour de cassation a fait de l'enquête interne la réaction attendue de l'employeur saisi d'un signalement de harcèlement. Lui emboîtant le pas, la cour d'appel de Montpellier a par exemple considéré que « l'employeur [qui] n'a pas cherché à en savoir plus et n'a mené aucune enquête interne destinée à clarifier les faits [...] manque à son obligation de sécurité envers la salariée ». (Appel Montpellier 23 juin 2021, n° 18/00774). Il est notable que ces décisions sont rendues au prisme de l'obligation légale de sécurité. Si elles ne doivent pas éluder la responsabilité de la ou des personnes mises en cause, elles devraient donc prioritairement avoir pour objectifs l'identification et la suppression des conditions et dynamiques collectives qui ont permis la commission de violences, pour empêcher qu'elles ne se reproduisent.

Autrement dit, l'enquête interne devrait rechercher les facteurs de risque, supprimer ceux qui peuvent l'être, atténuer ceux qui ne peuvent pas l'être... et donc obéir à la même logique que celle qui préside à l'établissement et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp).

Les employeurs ne sont cependant pas tellement prompts à enquêter sur leurs propres manquements,

notamment concernant leur politique de prévention. Le périmètre des enquêtes internes est donc généralement limité à l'identification d'éventuels indices permettant de corroborer le signalement et d'envisager, le cas échéant, une sanction disciplinaire.

La présence de représentants du personnel dans ce type d'enquête permettrait-elle de faire mieux ? Rien n'est moins sûr, tant que c'est l'employeur qui en dessine les contours. Du reste, la Cour de cassation a clairement dit que l'employeur n'avait aucune obligation de coenquêter avec le CSE dans ce cadre (Cass. soc. 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058). La cour d'appel de Versailles affirme même que rien ne l'oblige à le consulter (Appel Versailles, 2 avr. 2025, n° 23/00924).

Les représentants du personnel ont donc tout à gagner à se saisir des enquêtes pouvant être décidées par le CSE.

b. Analyser les risques professionnels pour changer l'organisation du travail

L'action des représentants CGT du CSE doit s'inscrire dans les orientations globales du syndicat visant à lutter contre le patriarcat et pour une « société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions ».

Nous voilà donc plongés dans la doctrine CGT de la « double besogne » : agir pour des améliorations immédiates, à commencer par faire respecter les dispositions du Code du travail, tout en articulant cette action avec une lutte systémique contre le capitalisme et le patriarcat.

NOTRE CONSEIL

Si le Code du travail ne constitue pas en soi un instrument de la lutte anticapitaliste, puisqu'il légalise l'exploitation du travail par le capital, il offre cependant aux représentants du personnel des outils d'enquêtes permettant de « labourer le terrain » et de multiplier les échanges avec les salariés.

Lors de l'instauration des CHSCT en 1982, vingt ans avant la naissance du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), la loi avait confié à cette instance l'obligation d'analyser les risques professionnels. Si les CHSCT ont disparu, la mission, elle, demeure, et les outils d'enquête avec.

C'est en s'appuyant sur cette obligation légale d'analyser les risques professionnels formalisée à l'article L. 2312-9 du Code du Travail que les représentants du personnel peuvent multiplier les enquêtes de terrain.

C. L'INTÉRÊT DE REGARDER LES VSST COMME DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET/OU DES SITUATIONS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Enquêter sur le travail demande du temps et les heures de délégation n'y suffisent généralement pas. Une bonne connaissance du Code du travail va nous permettre de contourner cet obstacle.

a. L'enquête obligatoire en matière d'accident

Les violences sexuelles et sexistes au travail peuvent relever, dans de très nombreux cas, de l'accident du travail, au moins bénin, c'est-à-dire sans arrêt de travail ni soin payant, même si, trop souvent, les victimes n'en ont pas conscience et ne déclarent pas les faits comme tels. Si l'accident du travail, ou de service pour les fonctionnaires, doit être déclaré pour être reconnu et permettre la prise en charge assurantielle, l'absence de déclaration ne limite pas les capacités du CSE à diligenter une enquête. L'article L. 2312-13 Code du Travail prévoit en effet que le CSE « réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail... » tandis que l'article L. 2315-27 impose à l'employeur de réunir le CSE « à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ». Ainsi, peu importe que les faits de violences sexuelles ou sexistes au travail aient déjà ou non produit des dommages entraînant des séquelles : leur existence valide la possibilité de conséquences graves. Dans ce cas, l'enquête conjointe du CSE s'impose.

b. L'enquête obligatoire immédiate après l'alerte danger grave et imminent

Conçu à l'origine pour traiter de risques physiques dans l'urgence, l'alerte danger grave et imminent s'avère parfaitement adaptée aux situations de violences sexuelles et sexistes au travail en tant que « risques psychosociaux (RPS) ». Cette alerte immédiate est obligatoire quand un représentant du CSE « constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent » (art. L. 4131-2 C. Trav.).

Dans l'expression « danger grave et imminent », chaque mot compte :

- le danger désigne une menace pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation susceptible de provoquer un dommage pour l'intégrité physique ou psychique ;
- ce danger doit être grave : il s'agit de ce qui est susceptible de conséquences sérieuses, dangereuses, de séquelles ;
- l'imminence évoque la survenue, possible et non certaine, d'un événement, dans un avenir très proche.

En matière de violences sexuelles et sexistes au travail, les victimes subissent des atteintes à la fois physiques et psychiques. Les traumatismes peuvent persister longtemps ou apparaître tardivement. Une personne peut ne pas se sentir agressée sur le moment mais développer, plusieurs mois après, un trouble grave. C'est pourquoi toute

exposition à un tel risque doit être considérée comme un danger grave. Concernant l'imminence, c'est le danger grave qui doit être imminent et non le dommage.

Certains employeurs, de mauvaise foi, considèrent que le danger grave et imminent n'existe pas tant qu'aucune atteinte à la santé n'est établie. Ils confondent volontairement danger et dommage, alors que tout l'enjeu est d'éviter ce dernier. Sitôt l'alerte inscrite sur le registre dédié, « L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier ». (art. L. 4132-2 C. trav.). Il s'agit donc d'un outil puissant qui impose une enquête immédiate et peut permettre de dépasser l'éventuelle inertie de la majorité du CSE.

À NOTER

Le temps consacré à ces deux types d'enquête ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation (art. L. 2315-11 C. trav.).

D. LES AUTRES OUTILS MOBILISABLES PAR LE CSE

Dans la boîte à outils du CSE, il est aussi possible d'utiliser d'autres prérogatives qui, elles, s'imputent sur le temps de délégation. C'est le cas de l'inspection périodique obligatoire (art. L. 2312-13 C. trav.) – la visite de service dans les fonctions publiques –, qui peut être thématiquée sur les violences sexuelles et sexistes au travail. Cela peut aussi résulter de l'inspection obligatoire préalable commune à l'intervention d'une entreprise extérieure (art. R. 4512-2 C. trav.). Quant à l'alerte "droits des personnes" prévue par l'article L. 2312-59 du Code du travail, elle se révèle moins efficace que l'alerte pour danger grave et imminent.

Ces outils sont articulables entre eux. Ainsi une inspection périodique peut-elle révéler une situation d'accident du travail déclenchant une enquête spécifique, laquelle peut à son tour faire apparaître un risque grave permettant de recourir à un expert habilité choisi par le CSE (art. L. 2315-94 C. trav.).

À l'exception de l'alerte droits des personnes, ces outils existent pour les formations spécialisées de la fonction publique. Seule différence : l'expertise ne peut pas être imposée à l'administration par les représentants du personnel.

Le CSE peut aussi saisir les acteurs extérieurs : inspection du travail, Carsat, médecine du travail, qui peuvent constater, analyser, conseiller, prescrire ou sanctionner. Enfin, une autre arme peut être utilisée : la saisine en référé du juge judiciaire, par le CSE et/ou une organisation syndicale, pour voir imposer des mesures conservatoires, pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite résultant d'un manquement de l'employeur à ses obligations légales (art. 835, CPC). Des procédures similaires existent dans les fonctions publiques.

À NOTER

Un référent violences sexuelles et sexistes au travail du CSE, une avancée en trompe l'œil

Depuis la mise en place des référents VSST, une pratique largement répandue consiste à instrumentaliser cette fonction pour éviter une prise en charge collective des violences sexuelles et sexistes au travail par l'ensemble du CSE. De nombreux accords ou dispositifs de signalement limitent en effet l'information au seul référent, souvent sous confidentialité, excluant de fait les autres élus. Les enquêtes consécutives aux signalements sont ainsi « privatisées » : menées uniquement par le référent employeur, ou en binôme avec le/la référent/e CSE, à condition que ce dernier ne soit pas trop vindicatif sur le cadre, les objectifs ou la méthode adoptés.

Cette configuration expose le référent à un risque d'isolement très fort qui peut entraîner fatigue, usure, voire atteintes à la santé, lorsque la personne référente doit gérer seule des situations lourdes, sans appui du CSE ni de l'équipe syndicale.

Cette situation affaiblit aussi considérablement le rapport de force. Les enquêtes risquent alors de se réduire à une lecture individuelle des faits, centrée sur la relation auteur/victime et sur l'aspect disciplinaire, sans analyse de l'organisation du travail. Dans ces conditions, aucune remise en cause de la politique de l'entreprise ni prévention primaire réellement protectrice n'est envisageable.

Si la désignation d'un référent CSE rend les violences sexuelles et sexistes au travail plus visibles, elle doit impérativement s'inscrire dans une prise en charge collective, portée par l'ensemble des représentants du CSE et l'équipe syndicale.

E. CONSEILS POUR UNE ENQUÊTE DE QUALITÉ

Si le CSE dispose d'outils pour enquêter, encore faut-il savoir les utiliser. Devenir le « Colombo » ou la « Capitaine Marleau » des violences sexistes et sexuelles au travail ne s'improvise pas, mais nul besoin d'intégrer la police pour devenir un enquêteur compétent.

a. Former les représentants du personnel à l'enquête

Les représentants du personnel du CSE et des formations spécialisées pour le secteur public disposent d'un droit à la formation en santé et sécurité, mais sa durée reste insuffisante pour maîtriser toutes les compétences nécessaires.

Exemple

Depuis une quinzaine d'années, le collectif santé au travail de la CGT de Seine-Maritime a repensé la formation des membres des CHSCT. Il a constaté que les représentants utilisaient trop peu leurs prérogatives et passaient plus de temps en réunions qu'auprès des salariés. La formation de cinq jours a donc été divisée en deux sessions, séparées par plusieurs mois de travail de terrain accompagné, puis conclues par une restitution collective pour identifier les freins et leviers. Au printemps 2026, une nouvelle étape a été franchie avec la création d'une formation dédiée à l'enquête violences sexuelles et sexistes au travail et risques psychosociaux. Durant quatre jours, les stagiaires ont alterné cas pratiques, jeux de rôles – incluant un formateur jouant un « patron » récalcitrant –, quizz et discussions, avant de repartir avec un sujet d'enquête à mener en entreprise. Une seconde session visera à consolider leurs compétences, notamment en conduite d'entretiens et en construction d'un faisceau d'indices.

Comme on devient forgeron en forgeant, c'est en enquêtant, encore et encore, qu'un représentant acquiert une véritable expertise syndicale du travail.

b. Un manuel méthodologique d'enquête

Constatant l'absence d'outil opérationnel pour aider les représentants du personnel à mener des enquêtes sur les violences sexuelles et sexistes au travail, la CGT Normandie a répondu fin 2022 à un appel à projets du service Droits des femmes du ministère de l'Égalité femmes/hommes. Elle a obtenu un financement pour créer un manuel méthodologique d'enquête, sous une forme dématérialisée : cgt-enquetes-vsst.fr.

Ce manuel comprend 25 fiches totalisant plus de 450 pages. Il offre aux représentants des explications détaillées pour mieux utiliser l'ensemble des outils existants, ainsi qu'une méthodologie complète pour mener chaque étape d'une enquête de qualité. Une suite est prévue pour intégrer les spécificités de la fonction publique.

■ Marilyn Baldeck et Gérald Le Corre

RPDS

REVUE
PRATIQUE
DE DROIT
SOCIAL

DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL



ABONNEZ-VOUS !

10 €/MOIS

Délégués syndicaux, conseillers du salarié, élus au CSE...

OUTILLEZ-VOUS, AGISSEZ POUR VOS DROITS

Les avantages de l'abonnement :
La RPDS papier et numérique
(11 numéros par an dont un double)

+ Accès abonné sur nvodroits.fr

ABONNEZ VOTRE CSE

Abonnez tous vos élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2%
(art. L2315-61 du code du travail, circ. min. du 6 mai 1983)



Abonnement sur nvo.fr

☐ Je m'abonne à la RPDS : 120 € / an

Revue pratique de droit social, papier et numérique (11 numéros par an dont un double) + accès abonné sur nvodroits.fr.

Coordonnées * Champs obligatoires

Syndicat/société (si nécessaire à l'expédition) _____
☐ Madame ☐ Monsieur
Nom* _____
Prénom* _____
N°* _____ Rue* _____
Code postal* _____ Ville* _____
Fédération ou branche professionnelle _____
Tél.* _____
Courriel* _____

Mode de paiement

☐ Par prélèvement automatique ☐ 1x120 € / an
☐ 12x10 € / mois

Complétez, signez le mandat de prélèvement SEPA et joignez un RIB.

☐ Par chèque de 120 € à l'ordre de La Vie Ouvrière

Numéro de chèque _____

Banque _____

Mandat de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) la Nouvelle SA La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____
N° _____ Rue _____
Code postal _____ Ville _____
IBAN _____
BIC _____

Établissement teneur du compte

Nom _____
Adresse _____
Code postal _____ Ville _____

Créancier

La Nouvelle SA La Vie Ouvrière - 263, rue de Paris - case 600

93516 Montreuil cedex

Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le _____

Signature

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Offre valable jusqu'au 30/06/2025 en France métropolitaine. Les informations recueillies sont enregistrées dans un fichier informatisé par La Nouvelle SA La Vie Ouvrière, l'entreprise de presse de la CGT. Elles sont collectées et utilisées à des fins de traitement de votre abonnement. Vos adresses email et postale seront utilisées pour le suivi de votre abonnement, l'envoi de la lettre d'information numérique et de communication dont vous bénéficiez en qualité d'abonné. Ces données collectées seront communiquées au seul destinataire suivant : La Nouvelle SA La Vie Ouvrière. Ces données sont indispensables à ce traitement et seront conservées pendant 3 ans à compter de la fin de l'abonnement. Conformément à la réglementation en vigueur, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation, de suppression et de portabilité de vos données. Pour exercer vos droits, veuillez contacter la Vie Ouvrière par email à abonnement@nvo.fr ou par courrier à La Nouvelle SA La Vie Ouvrière Case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Consultez le site nvo.fr pour plus d'informations sur vos droits.

Envoyez ce bulletin à l'adresse suivante :

La Vie Ouvrière - service abonnements - Case 600 - 263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 0149886850 - abonnement@nvo.fr

Code origine : MAG

NOS DERNIERS DOSSIERS

N° 972

CSE

**Les activités sociales
et culturelles des comités
sociaux et économiques**

N° 971

LA LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS SYNDICALES

**Partie 2 : réparation
et action en justice**

N° 970

LA LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS SYNDICALES

**Partie 1 : définition
et preuve**

N° 969

SPÉCIAL

**Panorama des actualités
juridiques 2025**

N° 968

SURVEILLANCE DES SALARIÉS

Quelles limites ?

N° 967

LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

Les faits fautifs

N° 966

CONTRAT DE TRAVAIL

**La durée et
le renouvellement
du contrat
à durée déterminée**

N° 964-965

CSE

**Mise en place du comité
social et économique**

N° 963

CONTRAT DE TRAVAIL

**Les contrats
à durée déterminée**

N° 962

CONTRAT DE TRAVAIL

La transaction

N° 961

CONGÉS

Le droit aux congés payés

N° 959-960

SANTÉ AU TRAVAIL

Violence au travail

N° 958

RUPTURE DU CONTRAT
DE TRAVAIL

**La rupture
conventionnelle
individuelle**

N° 957

SPÉCIAL

**Jurisprudence
de droit social 2023-2024**

N° 956

JUSTICE

**Saisir l'inspection
du travail**

N° 955

SANTÉ AU TRAVAIL

La placardisation

N° 954

FONCTION PUBLIQUE

**Santé et sécurité
des agents publics**

N° 952-953

CONTRAT DE TRAVAIL

Le transfert d'entreprise



Toutes nos publications
sur boutique.nvo.fr

DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL