Web FRA

news tank rh management

rh.newstank.fr

Famille du média : **Agences de presse**
Audience : **1239**
Sujet du média : **Gestion d'entreprise - Management**

21 Octobre 2026
Journalistes : **-**
Nombre de mots : **2209**

Visualiser l'article

PPL VSS : « L'entreprise devra décider dans quels cas elle externalise l'enquête » (Louise Peugny, avocate)

© Voltaire Avocats

« L'entreprise devra se demander si elle forme des collaborateurs en interne pour mener ces enquêtes, si elle se dote d'une méthodologie rigoureuse pour traiter les signalements, et dans quels cas elle décide d'externaliser l'enquête », déclare Louise Peugny

Avocate associée @ Voltaire Avocats
, avocate associée au cabinet Voltaire Avocats

• Cabinet d'avocats spécialisé en droit social • Création : 2005• Mission : accompagnement des entreprises dans l'ensemble des opérations quotidiennes ou le montage de projets complexes en matière... , à News Tank le 21/10/2026. Elle s'exprime à propos de la proposition de loi n° 3106, adoptée par l' Assemblée nationale

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

• Chambre basse qui forme, avec le Sénat, le Parlement français • Création : 1958• Missions : élaboration des lois, contrôle de l'action du Gouvernement, évaluation des politiques... le 13/10/2026, visant à « apporter une réponse intégrale au phénomène des violences sexuelles et sexistes contre les femmes et les enfants ».

Cette proposition de loi comporte un volet consacré au travail, avec plusieurs mesures en matière de prévention, de détection et d'accompagnement des victimes. Elle prévoit notamment de rendre obligatoires les enquêtes internes en cas de signalement et d'en renforcer l'encadrement.

« Le texte ne précise pas les modalités sur les personnes qui doivent mener ces enquêtes ou sur la manière de procéder. Il reste silencieux sur le profil et les compétences des enquêteurs », indique l'avocate.

Le texte poursuit son parcours parlementaire, et doit désormais être examiné au Sénat

• Chambre haute qui forme, avec l'Assemblée nationale, le Parlement français• Création : 1958• Missions : élaboration des lois, contrôle de l'action du Gouvernement, évaluation des politiques... .

Le volet travail du texte prévoit-il de nouvelles obligations ou renforce-t-il surtout des obligations qui existent déjà ?

Les grandes entreprises sont majoritairement déjà outillées

Pour les grandes entreprises, elles sont déjà majoritairement outillées. Les risques concernés sont généralement déjà pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, même si l'agression sexuelle n'y figure pas nécessairement, car on ne pense pas toujours à ce risque sur le lieu de travail.

Les entreprises disposent généralement de procédures d'alerte et de procédures internes concernant le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences sexuelles et sexistes au travail. Lorsqu'un signalement est effectué, elles mènent en général une enquête, en interne ou en externe.

Toutefois, il existe « des mauvais élèves », ainsi que des TPE Très petite(s) entreprise(s) et des PME petites et moyennes entreprises qui ne connaissent pas nécessairement ces dispositifs et ne disposent pas toujours des compétences ou des ressources internes nécessaires pour mener des enquêtes. Or, la loi ne fait aucune distinction entre les entreprises, hormis pour les référents. L'obligation d'enquête concernerait normalement

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

toutes les entreprises.

Quelles sont les principales évolutions introduites par la PPL Proposition de loi par rapport au droit en vigueur ?

Il y a plusieurs mesures qui intéressent le droit du travail dans cette PPL, adoptée le 13/10/2026 et désormais sur le bureau du Sénat

• Chambre haute qui forme, avec l'Assemblée nationale, le Parlement français• Création : 1958• Missions : élaboration des lois, contrôle de l'action du Gouvernement, évaluation des politiques... . Elle comporte un volet prévention, un volet réaction, avec l'inscription de l'enquête interne dans le Code du travail, ainsi qu'un congé de dix jours lorsqu'un salarié est victime de violences sexuelles ou sexistes.

• Sur **le volet prévention** , les employeurs auraient désormais l'obligation de recenser, dans le DUERP Document unique d'évaluation des risques professionnels (document unique d'évaluation des risques professionnels), les risques associés aux agressions sexuelles, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes, et de prévoir des mesures de prévention correspondantes.

Une sanction est également prévue si ces risques ne sont pas intégrés au DUERP ou si celui-ci est insuffisant sur ces thématiques : une amende ou un avertissement de la part de l'administration du travail.

• **Un volet spécifique concerne les membres de l'encadrement** , notamment les managers, qui sont en première ligne pour détecter les comportements déviants. La loi impose ainsi aux personnes exerçant des fonctions d'encadrement et de gestion des RH une formation renforcée portant sur leur rôle en matière de prévention, de détection, de traitement des signalements et d'orientation des personnes concernées.

Dans le même esprit, la loi élargirait le rôle des référents existants. Dans l'état actuel de la législation, il existe deux types de référents harcèlement sexuel et agissements sexistes. Le premier est désigné au sein du CSE Comité social et économique (comité social et économique), et le second référent, que j'appelle le référent côté direction ou côté RH, est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

La loi prévoit une obligation de formation sur ces thématiques

Si la loi est adoptée en l'état, ce seuil serait abaissé à 50 salariés. Les entreprises d'au moins 50 salariés devraient donc également désigner ce référent. Les deux référents, celui du CSE et celui de la direction ou des RH, devraient par ailleurs être formés. La loi prévoit une obligation de formation sur ces thématiques.

Un nouveau dispositif ferait également son apparition dans le volet prévention : les conseillers des salariés,

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

spécifiquement destinés aux entreprises de moins de onze salariés. Le référent du CSE concerne les entreprises à partir de onze salariés, puisqu'il faut disposer d'un CSE, tandis que le référent RH est obligatoire à partir de 50 salariés. Or, ces problématiques concernent également les très petites entreprises. Dans les entreprises de moins de onze salariés, un conseiller des salariés serait donc désigné pour quatre ans. La loi renvoie à un décret le soin de préciser les modalités de désignation de ces conseillers.

Ces derniers auraient essentiellement un rôle d'orientation et d'accompagnement des salariés sur les questions d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

• **Le volet réaction** concerne l'entrée de l'enquête interne dans le Code du travail. Dès lors qu'un employeur serait informé par un salarié qui s'estime victime de tels agissements, il aurait l'obligation de déclencher sans délai une enquête interne et de prendre des mesures conservatoires. La loi définit les grandes étapes de cette enquête :

• L'employeur devrait prendre des mesures conservatoires pour protéger la victime présumée et les témoins pendant la durée de l'enquête,

• auditionner la victime présumée, la personne mise en cause et les témoins identifiés,

• établir un rapport d'enquête et en remettre une synthèse à la victime présumée ainsi qu'à la personne mise en cause.

• Il devrait également retranscrire intégralement et par écrit chaque audition, puis soumettre le compte rendu à la relecture et à la signature de la personne entendue.

• Une sanction financière est prévue en cas de non-respect de cette nouvelle obligation. L'employeur pourrait se voir appliquer une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Par ailleurs, une personne ayant effectué un signalement pourrait saisir l'inspection du travail si elle estime que l'enquête n'a pas été menée correctement ou que ses conclusions sont manifestement insuffisantes au regard des éléments recueillis. Un dispositif comparable est prévu dans la fonction publique.

• Enfin, la loi prévoit **un congé de dix jours** . Le salarié qui estime être victime de l'un de ces trois types d'agissements pourrait bénéficier d'un congé intégralement financé par l'employeur, sans réduction de sa rémunération.

Les partenaires sociaux auraient la possibilité de négocier sur le sujet, mais leur marge de négociation serait limitée. Ils pourraient notamment discuter de la durée du congé, sans pouvoir retenir une durée inférieure à dix jours, ainsi que des modalités d'information de l'employeur en cas de fractionnement.

En rendant les enquêtes internes obligatoires, que change la PPL et comment cette obligation devra-t-elle être mise en oeuvre ?

La proposition de loi prévoit d'inscrire dans le Code du travail une obligation, pour l'employeur, de mener une enquête interne à la suite d'un signalement d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dans le cadre professionnel.

Un texte silencieux sur le profil et les compétences des enquêteurs

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

Mais le texte ne précise pas les modalités sur les personnes qui doivent les mener ou sur la manière de procéder. Il reste silencieux sur le profil et les compétences des enquêteurs. À mon avis, cela pourrait évoluer au Sénat, car la question avait déjà été débattue à l'Assemblée nationale. Il s'agit notamment de savoir si l'employeur peut externaliser l'enquête.

Plusieurs approches sont possibles. On peut choisir de ne pas légiférer sur les enquêtes et considérer que les pratiques fonctionnent déjà. Depuis plusieurs années, les signalements se multiplient dans les entreprises, qui mènent de plus en plus d'enquêtes lorsqu'elles sont confrontées à un signalement, notamment parce qu'elles craignent d'engager leur responsabilité au titre de leur obligation de sécurité.

Les signalements se multiplient dans les entreprises

Ces situations se retrouvent devant les tribunaux. Jusqu'à présent, c'est la jurisprudence qui encadrait le droit de l'enquête, avec l'appui de guides. Les entreprises échangeaient ainsi sur les bonnes pratiques, sous le contrôle du juge. Lorsqu'une enquête était mal menée, elle pouvait être sanctionnée par le juge ou son rapport pouvait être écarté, notamment s'il n'était pas suffisamment rigoureux.

A-t-on véritablement besoin de légiférer ? Le texte rend certes l'enquête interne obligatoire, mais il reste très général sur ses grandes étapes. En même temps, le législateur ne peut pas tout prévoir ni tout encadrer. Les enquêtes sont très différentes les unes des autres et peuvent soulever de nombreuses difficultés. Il est donc impossible d'anticiper toutes les situations.

La PPL prévoit une obligation de formation des équipes RH. Comment celle-ci devra-t-elle être mise en oeuvre ?

Le texte précise simplement que la sensibilisation de l'ensemble du personnel ne peut pas être organisée à distance par le seul suivi d'un module numérique. Autrement dit, il ne sera pas possible de se contenter de transmettre aux salariés un lien vers un module d' e-learning formation en ligne .

La loi prévoit ensuite que les travailleurs exerçant des fonctions d'encadrement ou de gestion des ressources humaines, ainsi que ceux exerçant une activité figurant sur une liste définie par décret, bénéficient d'une sensibilisation renforcée portant sur leur rôle en matière de prévention, de détection et de traitement des signalements. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette sensibilisation renforcée prendrait la forme d'une formation adaptée à l'exercice de ces responsabilités.

Les modalités d'application de cet article ainsi que la périodicité des actions de sensibilisation et de formation seraient précisées par voie réglementaire. Pour le moment, aucune autre précision n'est apportée sur le sujet.

Quelles mesures conseilleriez-vous aux entreprises pour anticiper l'entrée en vigueur de cette loi ?

Concernant le DUERP, les entreprises devront réfléchir avec les élus du CSE aux actions de prévention à mettre en place face à ces risques. Il peut notamment s'agir de faire appel à des psychologues du travail, de mettre en

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

place une ligne téléphonique accessible 24h/24 ou d'organiser des actions de sensibilisation. Il faudra également désigner un référent dans les entreprises d'au moins 50 salariés et prévoir sa formation. Mais ce ne sont pas des mesures qui vont bouleverser le fonctionnement des entreprises.

L'entreprise devra se demander dans quels cas elle décide d'externaliser l'enquête

Le principal sujet reste l'enquête interne. En l'état du texte, il suffirait qu'un salarié s'estime victime et en informe l'employeur pour que celui-ci soit tenu de déclencher une enquête. C'est, à mon sens, le point qu'il faut anticiper.

L'entreprise devra se demander si elle forme des collaborateurs en interne pour mener ces enquêtes, si elle se dote d'une procédure et d'une méthodologie rigoureuses pour traiter les signalements, et dans quels cas elle décide d'externaliser l'enquête.

Le texte est-il encore susceptible d'évoluer au cours de son parcours législatif ?

Lors de son intervention devant l'Assemblée nationale, le ministre du Travail et des Solidarités, Jean-Pierre Farandou

Ministre @ Ministère du Travail et des Solidarités

, a souligné que le texte devrait continuer à évoluer au cours de la navette parlementaire.

Il existe notamment une difficulté : dans certains cas, le signalement n'émane pas de la victime présumée elle-même. Il peut être effectué par un témoin ou un collègue qui informe l'employeur. J'ai déjà rencontré ce cas de figure.

En l'état du texte, l'employeur ne serait alors pas tenu de mener une enquête : le déclenchement de l'enquête serait conditionné au fait que le signalement émane de la victime présumée elle-même et soit porté à la connaissance de l'employeur.

Cette situation est problématique, car il peut potentiellement y avoir un harceleur dans les effectifs sans que l'employeur soit obligé d'enquêter à la suite du signalement d'un tiers. À mon avis, cette question ressurgira au Sénat.

Louise Peugny

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

• Avocate associée @ Voltaire Avocats

Consulter la fiche dans l'annuaire

Parcours

Depuis décembre 2009

Voltaire Avocats
Avocate associée

Depuis janvier 2018

Université de Lille
Chargée d'enseignement

2007 - 2008

Cour d'appel de Paris
Assistante juridique

Établissement & diplôme

2009

Ecole de formation du barreau Paris
CAPA

2007

Université Paris Panthéon-Assas
Master 2 Droit privé général

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.