OUTIL 2 | PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

FICHE SYNTHÈSE 2 | ACTIONS ET RÉACTIONS DE L'EMPLOYEUR

1 · RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT

▼

Par quelle voie ?

Personne de confiance ou le CPAP (démarche informelle) vous n'êtes informé qu'avec l'accord de la personne **→ F1 · 1.1 et annexe 1**	**Ligne hiérarchique ou directement** écrit, oral ou informel : toujours traiter **→ F3 · 1.3**	**Le CPAP (demande formelle)** le CPAP traite la demande ; mesures conservatoires proposées : décision motivée sans délai ; avis ≤ 3 mois : le suivre ou motiver ; inaction : saisine du Contrôle du bien-être **→ F2 · 1.4 à 2 ; F4 · 1.2 ; F7 · 2.4.5**	**Plainte externe (inspection, police, justice)** si vous en êtes informé : ne pas attendre la justice ; protection contre les représailles dans certains cas **→ F1 · 2.2 ; F5 · 2.4 et annexe 3**

Pas de flèche : démarche informelle

▼

▼ **avis du CPAP : vous décidez → étape 4**

▽ *si pertinent*

ACTIONS : accusé de réception, entretien (binôme formé), compte rendu, information sur les autres voies et la protection qu'elles ouvrent

entretien idéalement ≤ 10 jours · compte rendu idéalement lors de l'entretien ou ≤ 72 h **→ F3 · 2.1 à 2.3**

▼

Première analyse des faits → F3 · 2.3

Pas de VSSHD ▼	*Comportement inapproprié* ▼	*Suspicion de VSSHD* ▼
FIN — informer la personne	**Entretiens, rappel à l'ordre ou sanction→ F6 · 1.3**	**→ étapes 2 et 3**

▼ ▼ ▼

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

2 · PROTECTION deux protections distinctes

MESURES CONSERVATOIRES temporaires
en cas de suspicion ou de risque, à tout moment
ACTIONS : éloignement, horaires, affectation, etc. ; mesures temporaires, rémunération maintenue, pas de mise à pied conservatoire ; rappeler leurs droits
→ F4 · 1.2 et 1.3 ; F7 · 1

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES (12 mois)
uniquement pour les démarches protégées : demande formelle au CPAP, plainte à l'inspection, à la police ou à la justice, témoignage direct formel. Elle démarre dès que vous en avez connaissance et continue si la demande est retirée.
→ F4 · 2.1 à 2.5

En parallèle

3 · ENQUÊTE à démarrer dans le mois

ACTIONS : plan, convocations, confidentialité, entretiens, rapport
entretiens ≤ 2 mois · total ≤ 3 mois **→ F5 · 4 à 6 et annexes 4 à 8**

FÉDÉRATION DES EMPLOYEUR·EUSES
DES ARTS DE LA SCÈNE – ASBL
85/87 RUE DU PRINCE ROYAL – 1050 IXELLES

BCE 0472.170.759
INFO@FEAS.BE
WWW.FEAS.BE

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

▼ *suite de l'étape 3 : rapport d'enquête*

4 · DÉCISION à partir du rapport d'enquête ou de l'avis du CPAP

Conclusion de l'enquête → F6 · 1.1

Rien de probant ▼

FIN — pas de sanction ; ne pas sanctionner la personne qui a signalé → F6 · 1.4 ; F4 · 2.4

Autre manquement ▼

Rappel à l'ordre ou sanction proportionnée → F6 · 1.3

VSSHD caractérisés

Suite ci-dessous ▼

Encore sous contrat ? → F6 · 1.4

OUI ►

Non : blocage — sanction impossible ; mais les résultats peuvent servir à renforcer la prévention → F5 · annexe 1 ; F6 · 1.4

Qui l'emploie ? → F5 · annexe 2

VOUS ►

Autre entreprise (coactivité) : seul son employeur sanctionne ; lui transmettre les conclusions
tiers sans employeur (public, bénévole, indépendant) : pas de sanction disciplinaire → F5 · annexe 2 ; F7 · 2.1

Sanction prévue au règlement de travail ? → F6 · 1.2 et 2.2

OUI ►

Non : blocage — compléter le règlement → F6 · 1.2

Motif grave ? → F6 · 1.3 et 2.4

►

Oui : 3 + 3 jours ouvrables → F6 · 2.4

Sanction → F6 · 2.4 et 2.5

≤ 1er jour ouvrable
Décision écrite ; registre des pénalités

▼

5 · SUITES ET LITIGES accompagner et répondre aux contestations

▼

Après la décision : situations possibles

Mesure envers une personne protégée	Retrait de la demande	Sanction contestée	Inspection ou tribunal saisi	Préconisations du médecin du travail	Suivi après l'enquête
à vous de prouver l'absence de lien avec sa démarche → F4 · 2.3 et 2.4	*l'éventuelle protection contre les représailles continue* → F4 · 2.1	*recours interne, puis saisie éventuelle du tribunal du travail* → F6 · 2.2 ; F7 · 4.5	*démontrer que la procédure a été suivie* → F7 · 2.9 et 2.10	*en tenir compte ; refus motivé par écrit* → F7 · 2.8.2 ; F1 · annexe 2	*prévention, ambiance de travail, retour au travail* → F4 · 1.1

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Ce document est fourni à titre strictement informatif et ne remplace pas un conseil juridique.

Il est mis à disposition sous licence Creative Commons CC BY-NC 4.0 (creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fr).

Vous pouvez le copier, le diffuser et l'adapter à condition de citer la FEAS et de ne pas en faire un usage commercial.

Pour citer : « Source : FEAS, Outil 2, Fiche synthèse 2 – Actions et réactions de l'employeur, 2026, licence CC BY-NC 4.0 ».

En cas de modification : « Adapté de : FEAS, Outil 2, Fiche synthèse 2 – Actions et réactions de l'employeur, 2026 ».

La FEAS n'est pas responsable d'un usage inapproprié de tout ou partie de ce document et notamment des versions modifiées par des tiers.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène