

Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955. Étendue par arrêté du 29 juillet 1955 JORF 19 août 1955 - Textes Attachés - Accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité

Etendu par arrêté du 1 juillet 2022 JORF 13 juillet 2022

- Textes Attachés
 - Accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité

IDCC

- 86

Signataires

- Fait à :
Fait à Paris, le 8 juillet 2021. (Suivent les signatures.)
- Organisations d'employeurs :
AACC ; UDECAM ; UMSP,
- Organisations syndicales des salariés :
UNSA spectacle FEC FO FILPAC CGT SNPEP FO SNCTPP CFE-CGC CFDT F3C SNP
CFTC,

Numéro du BO

- 2021-33

Code NAF

- 73-11Z
- 73-12Z

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché

- Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955. Étendue par arrêté du 29 juillet 1955 JORF 19 août 1955

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail, sont des réalités subies chaque année par de trop nombreux salariés, dont la plupart des victimes sont des femmes. Ce constat, recoupé par de nombreuses enquêtes et études, est insupportable pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Les victimes de harcèlements, de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes en parlent peu, et quand elles le font, elles ne se tournent pas toujours vers un membre de l'entreprise. Il est pourtant de la responsabilité de chaque acteur de la branche d'agir sur ce sujet.

Du reste, les acteurs de la branche s'entendent sur le fait qu'aucune pratique visant à suggérer, demander ou imposer aux salariés des stéréotypes liés au sexe, notamment comportementaux ou vestimentaires, ne saurait être tolérée.

Prenant conscience que ce constat n'est pas une fatalité, la branche entame une démarche de changement des mentalités à travers la constitution du présent accord.

L'objectif est multiple. Il vise avant tout à permettre aux entreprises du secteur de remonter le fil de la prévention : en s'orientant essentiellement vers la prévention primaire, et non plus simplement secondaire ou tertiaire ; en créant pour les entreprises du secteur un cadre référentiel, en matière de démarche qualitative aussi bien qu'en traitement opérationnel des situations. Ce présent accord a été voulu volontairement riche en outils et procédures, afin de mettre ces derniers à disposition de toutes les entreprises relevant de la branche, tant aux TPE qu'aux moyennes et grandes entreprises et de leurs salariés, souvent démunis, pour traiter ces questions de harcèlements et de violences.

À ce titre, le présent accord entend être opposable à toute situation en entreprise.

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application géographique du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent accord correspond à l'ensemble des entreprises qui relève des secteurs d'activité visés aux articles 1er et 2 du chapitre I « dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z Régie publicitaire de médias,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

Article 2

En vigueur étendu

Définitions

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement, des propos et agissements sexistes, des violences au travail et de la discrimination, il est convenu de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche.

Les définitions retenues sont, d'une part, celles dans l'ANI du 26 mars 2010 qui définit un cadre pour l'identification du harcèlement et de la violence au travail, et d'autre part, celles du code du travail et du code pénal.

Pour une meilleure lecture du présent accord, les parties sont convenues de regrouper l'ensemble de ces situations et agissements sous la notion de « situations non conformes. »

Article 2.1

En vigueur étendu

Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

[...]

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile. »

Le bureau international du travail (BIT), définit en outre la violence au travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

– la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;

– la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

Article 2.2

En vigueur étendu

Le harcèlement selon le code du travail et le code pénal

Article 2.2.1

En vigueur étendu

Le harcèlement moral

L'article L. 1152-1 du code du travail prohibe le harcèlement moral en disposant qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

L'article 222-33-2 du code pénal punit le harcèlement moral des peines suivantes : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Article 2.2.2

En vigueur étendu

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est proscrit par l'article L. 1153-1 du code du travail qui dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'article 222-33 du code pénal ajoute que « l'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

L'article 222-33 du code pénal punit les faits de harcèlement sexuel de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de 15 ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Article 2.3

En vigueur étendu

Les propos et agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscrit les agissements sexistes, définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Les parties au présent accord se sont également accordées pour mettre en exergue la notion de « propos sexistes » qui peut avoir les mêmes effets que les agissements sexistes interdits par la loi.

Les propos et agissements sexistes peuvent notamment relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements sont pénalement sanctionnés, en vertu de l'article 225-1 du code pénal repris ci-dessous au point 2.5.

Article 2.4

En vigueur étendu

Les agressions sexuelles

L'article 222-22 du code pénal définit l'agression sexuelle comme : « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle. »

L'article 222-27 du code pénal prévoit que : « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

Article 2.5

En vigueur étendu

La discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail pose le principe de non-discrimination : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

La discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

L'article 225-1 du code pénal précise également que : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné à la partie I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article 2.6

En vigueur étendu

La protection des personnes

L'interdiction d'être sanctionné pour avoir témoigné

L'article L. 1153-3 du code du travail dispose qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

L'article L. 1153-4 du code du travail précise que toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions de l'article précité est nul.

L'interdiction de prendre des sanctions, même en cas d'acte unique

L'article L. 1153-2 du code du travail dispose qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

La protection des lanceurs d'alerte

L'article 6 de la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 définit le lanceur d'alerte de la manière suivante :

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. »

Conformément aux dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, le lanceur d'alerte ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement, ou bien même d'une formation professionnelle. Il ne peut non plus être sanctionné ou licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, qu'il s'agisse de la rémunération, de la qualification ou de la promotion professionnelle. L'article L. 1132-4 du code du travail précise que tout acte pris par l'employeur en violation de ces dispositions encourt la nullité.

Les lanceurs d'alerte bénéficient de la protection des dispositions prévues dans les textes en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Informer

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un affichage indiqueront les dispositions légales sur

le harcèlement et les violences sexuelles conformément aux articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail ; il y sera précisé qu'il s'agit de fautes pouvant aller jusqu'à la faute lourde et les sanctions encourues y seront listées.

À chaque entretien d'évaluation périodique, qu'il soit professionnel ou annuel, le manager rappellera les outils mis en place dans la branche ou l'entreprise, relatifs au harcèlement et comportements sexistes.

Article 3.1

En vigueur étendu

L'information des salariés

Il est rappelé que le règlement intérieur et/ou l'affichage de l'entreprise, auxquels tous les salariés ont accès, comprennent les dispositions relatives au harcèlement, ainsi que les coordonnées du ou des référents harcèlement au sein de l'entreprise le cas échéant ou aux référents de la branche (art. 5.1 du présent accord).

L'employeur intègre dans les contrats de travail des salariés un paragraphe dédié aux violences au travail, au harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes, ainsi que les différents outils de lutte et de prévention mis à disposition.

L'employeur prévoit notamment dans le cadre des entretiens annuels de s'entretenir avec les salariés sur leur bien-être au travail, leur charge de travail ainsi que le cas échéant, sur toute situation de harcèlement ou de violences au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins. À cette occasion, il rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes. L'employeur peut s'entretenir avec les salariés avant cette échéance annuelle si la situation le justifie.

L'information sur les violences au travail devra être continue ; une communication spécifique sur les violences au travail devra être réalisée par la branche et/ou les directions, a minima une fois par semestre. L'objet est de sensibiliser, donner confiance et de faire obstacle au silence.

Selon l'article L. 2142-6 du code du travail : « les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

L'enquête annuelle de branche interroge les entreprises sur les questions de harcèlement moral et sexuel ; les informations chiffrées sont présentées paritairement par le prestataire pour suivre l'évolution et la pérennité des actions mises en place.

Article 3.2

En vigueur étendu

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que chaque entreprise est dotée d'un document unique d'évaluation des risques professionnels qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Le document unique participe de la politique de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux (RPS).

Le document unique est consultable par l'ensemble des salariés relevant de l'entreprise.

Ce document sera facilement accessible pour tous les salariés et une information régulière, a minima annuelle, viendra le rappeler.

Article 4

En vigueur étendu

Prévention des risques liés au harcèlement

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, le présent accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes, notamment par la mise en place d'une prévention primaire.

Pour rappel, selon l'INRS, relèvent de la prévention primaire les actions de prévention qui sont menées en amont des situations à risques, elles visent à identifier les risques afin de les supprimer et les éviter. Les actions de prévention qui visent à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques relèvent de la prévention secondaire. En matière de RPS, toutes les formations à la gestion du stress et des situations de violence entrent dans cette catégorie. Les actions de prévention plutôt curatives lorsque le dommage a eu lieu relèvent de la prévention tertiaire. Il s'agit d'en limiter les conséquences sur les individus. En matière de RPS, il s'agira par exemple de mettre en place une cellule psychologique à l'écoute des salariés après une agression.

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens les salariés des engagements pris aux fins de lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes, les violences au travail et les discriminations (voir art. 2 sur les définitions).

Article 4.1

En vigueur étendu

La formation et la sensibilisation

Les négociateurs du présent accord reconnaissent l'importance de la formation et de la sensibilisation dans le cadre de la prévention sur le harcèlement et les agissements sexistes dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des outils suivants :

Au niveau de la branche :

- la branche professionnelle met notamment à disposition des écoles relevant du secteur d'activité, des formations virtuelles sous forme de MOOC afin de sensibiliser les futurs collaborateurs de la branche aux sujets de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes ;
- la branche professionnelle met en place chaque année 1 semaine de sensibilisation dédiée à la question des violences au travail.

Une campagne d'information et de sensibilisation doit être menée par la branche. Pour cela, elle met à disposition des entreprises et des représentants du personnel des outils leur permettant de s'en emparer. Ces outils peuvent varier quant à leurs formes (documents écrits, vidéo, livret...). Ces outils seront réalisés par les acteurs de la branche dans l'année suivant la signature de l'accord de branche. Les entreprises, les représentants du personnel et les organisations syndicales sont invités à se saisir de ces outils afin de remplir l'objectif de prévention auprès de leurs salariés.

Consciente que le sujet du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail nécessite une prévention continue, la branche décide de mettre en place une semaine « 0 harcèlement, 0 violence sexiste, 0 violence sexuelle dans la publicité ». Cette semaine aura lieu tous les ans, autour du 28 avril, date de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail. Elle sera l'occasion de sensibiliser le monde de la publicité aux nécessités d'agir pour l'élimination des harcèlements et des violences sexistes et sexuelles en entreprise. Les négociateurs de la branche s'engagent à porter collectivement cette campagne.

Au niveau des entreprises :

- l'entreprise devra organiser des sessions de formation/sensibilisation relatives à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et sur les agissements sexistes à destination des managers. Cette formation, si elle n'a pas déjà eu lieu dans les 12 mois précédents, devra être effectuée dès la signature de cet accord et au plus tard dans les 12 mois après son extension, suivant la signature du présent accord ;
- les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent harcèlement prévoient une formation à destination de ces intervenants.

Article 4.2

En vigueur étendu

Le conseil baromètre social

La branche professionnelle en lien avec l'opérateur de compétences de la branche prévoit la mise à disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés d'un outil d'appui nommé le « Conseil baromètre social. »

Le conseil baromètre social permettra pour les entreprises de moins de 50 salariés, la réalisation d'un audit des pratiques de l'entreprise afin de déterminer la mise en place d'un plan de prévention approprié aux besoins de l'entreprise avec l'aide conjointe des acteurs de la prévention.

Article 4.3

En vigueur étendu

La mise à jour du règlement intérieur

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et du présent accord. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

Il doit, en outre, rappeler les définitions :

- du harcèlement moral ;
- du harcèlement sexuel ;
- de la notion de récurrence (répétition des faits) ;
- de la situation de faiblesse, définie selon l'article 223-15-2 du code pénal, comme étant celle « d'un mineur ou d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables. »

Par ailleurs, le règlement intérieur rappelle les sanctions afférentes aux situations de harcèlement qui peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il doit également préciser les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux victimes de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agissements sexistes.

Article 4.4

En vigueur étendu

Le guide sur les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes

La branche professionnelle édite un guide relatif aux situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes qui sera transmis sous format électronique aux entreprises. Ce guide pourra être modifié pour intégrer les évolutions réglementaires et être enrichi dès que nécessaire.

Les entreprises veillent à la diffusion de ce guide dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide doit notamment être remis à tous les nouveaux salariés relevant du champ d'application du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

Acteurs de la prévention et du traitement du harcèlement et des agissements et violences sexistes et sexuels

La branche souhaite faire de la prévention un axe essentiel de cet accord.

À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre le harcèlement et les agissements et

violences sexistes et sexuels doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Article 5.1

En vigueur étendu

Les acteurs internes à l'entreprise

Article 5.1.1

En vigueur étendu

Le rappel des obligations de l'employeur

Conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

Il participe de manière active à la lutte contre le harcèlement et les agissements et violences sexistes et sexuels au travail et diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation de harcèlement par la mise en place d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une situation de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels est avérée à l'issue d'une enquête.

L'employeur engage sa responsabilité civile et potentiellement pénale en cas de non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

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

L'affichage de l'article de loi relatif au harcèlement sexuel fait partie de la prévention. La branche met donc à disposition de l'ensemble des entreprises un exemplaire d'affichage de cette loi.

Rappelons que selon l'article L. 2314-1 du code du travail, les entreprises disposant d'un CSE doivent désigner un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE. Lorsque les entreprises ne disposent ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peuvent remonter les cas de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels directement auprès des référents de branche ci-dessous :

F3C CFDT : 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris

SNPUB CFTC : 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris

SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris

FILPAC CGT : 263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex

SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris

FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris

UNSA spectacle et communication : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex

AACC : 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris

UMSP : 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris

UDECAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris

Dans ce cas, cette liste doit être affichée à côté des affichages obligatoires.

L'article L. 1153-5-1 du code du travail rappelle qu'il existe également dans les entreprises de plus de 250 salariés, une obligation de désigner un référent : « dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Afin d'avoir un suivi des référents dans les entreprises de plus de 250 salariés de la branche, il est demandé de faire remonter au niveau de la branche le nom des référents sous réserve d'obtenir leur accord préalable. Cette information sera remontée à l'adresse suivante : fédération de la publicité, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris. Un point annuel sera fait en CPPNI.

Article 5.1.2

En vigueur étendu

Les ressources humaines

Les ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

Les ressources humaines constituent un relais des signalements de situations de harcèlement.

Article 5.1.3

En vigueur étendu

Le comité social et économique

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

Le comité social et économique peut notamment susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique peut également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement moral et sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène dans les plus brefs délais une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel désigné à cet effet.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.

2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Par ailleurs, le comité social et économique peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Article 5.1.4

En vigueur étendu

Le référent harcèlement au sein de l'entreprise

Conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, chaque entreprise de plus de 250 salariés relevant du champ du présent accord devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises dotées d'un référent harcèlement prévoient que tout signalement de situation de harcèlement fait l'objet d'une information du référent harcèlement.

Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi qu'être impliqué dans le déroulement des enquêtes internes. L'entreprise peut également faire appel à une société externe pour mener les enquêtes internes.

Article 5.2

En vigueur étendu

Les acteurs externes à l'entreprise

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention de harcèlement et de la violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.

En outre, les services de santé au travail assurent le suivi médical individuel des salariés.

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les tiers de confiance

Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement du harcèlement moral, sur des tiers de confiance disposant des compétences

nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organisme de formation, de consultants externes, du conseil baromètre social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, psychologues cliniciens, des CIST (centres de santé au travail), sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises dépourvues de représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations patronales et salariales signataires du présent accord (cf. article 5.1.1).

Article 6

En vigueur étendu

Accueillir

Au sein de la branche et vers les entreprises, un ou des organismes seront identifiés paritairement à l'année pour l'assistance psychologique et les cellules de crise.

Chaque entreprise s'assurera que le traitement d'une situation pourra être fait en externe, soit grâce au dispositif de branche, soit grâce à un organisme extérieur contractualisé par ses soins et après en avoir informé le CSE, le cas échéant.

Article 7

En vigueur étendu

Accompagner

En cas de violence avérée sur le lieu de travail : l'employeur peut supporter, sur la base du volontariat, la prise en charge des frais d'avocat et du suivi psychologique selon les modalités qu'il aura définies préalablement ; par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre d'une action en justice, le salarié peut solliciter la prise en charge des frais de justice engagés en application de l'article 475-1 du code de procédure pénale et/ou de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que le licenciement des victimes de harcèlement pour avoir subi ou refusé de subir des faits constitutifs d'un harcèlement est interdit.

Les salariés sont informés qu'en cas de situation de harcèlement avérée, l'entreprise avertit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui souffrirait d'une situation vécue comme du harcèlement a toute liberté de s'adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

Article 8

En vigueur étendu

Modalités de signalement des situations de harcèlement et traitement des alertes

Article 8.1

En vigueur étendu

La procédure d'alerte interne

Dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure d'alerte appropriée doit être mise en place par l'employeur en concertation avec les institutions représentatives du personnel et/ou le ou les référents harcèlement s'ils existent, afin d'identifier, comprendre et traiter ces situations.

La procédure d'alerte doit être menée dans le respect des principes généraux suivants :

- principe de confidentialité ;
- principe d'anonymat ;
- principe de traitement impartial ;
- respect de délais de traitements appropriés.

À défaut de la mise en place d'une procédure d'alerte interne à l'entreprise, la branche professionnelle s'engage à mettre à disposition une liste de référents agréés (cf. article 5.1).

Parallèlement, et conformément aux dispositions légales en la matière, lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, tout salarié peut se retirer d'une telle situation en usant de son droit de retrait, dans les conditions prévues par la loi.

Article 8.2

En vigueur étendu

L'enquête interne

Toute procédure d'alerte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder 2 mois.

La branche professionnelle invite les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place.

La branche professionnelle met à la disposition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord la possibilité de faire appel à un tiers de confiance identifié par la branche pour mener la procédure d'enquête interne. La branche professionnelle définira avec le tiers les moyens à mettre en œuvre.

Article 8.3

En vigueur étendu

L'accompagnement individuel des salariés

Chaque employeur relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de harcèlement ou d'agissements sexiste est établie dans l'entreprise, l'employeur pourra proposer la mise en place de cellules ou de prise en charge

psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via son centre de médecine au travail.

En cas d'agression avérée par des tiers sur le lieu de travail, l'entreprise pourra prendre les mesures nécessaires d'accompagnement, notamment juridiques du salarié agressé.

Les négociateurs sociaux rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Un entretien spécifique avec un membre du service des ressources humaines sera systématiquement proposé ; cet entretien pourra être tenu avec une tierce personne (un représentant du personnel, une personne appartenant à l'entreprise ou un représentant de la branche issue de la CPPNI ; option représentant extérieur/syndical sur la base du consentement mutuel direction/salarié ; option inspection du travail pour les TPE/PE) de chaque côté.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mesures d'accompagnement.

Article 8.4

En vigueur étendu

La médiation

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut également être mise en place par l'employeur à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur doivent faire l'objet d'un accord entre les parties à la situation de harcèlement.

Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Si la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues par le présumé harceleur et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lorsqu'il l'estime nécessaire en fonction des éléments recueillis, le médiateur peut demander l'organisation d'une enquête interne.

Pour les entreprises dotées de référent harcèlement, le médiateur informe ce dernier des résultats de la médiation tout en veillant aux principes de discrétion et de confidentialité qui s'imposent.

Article 8.5

En vigueur étendu

Les sanctions en cas de harcèlement ou d'agissements sexiste en entreprise

Dans le cas où une situation de harcèlement ou d'agissements sexiste est établie dans l'entreprise, l'employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées.

Le règlement intérieur de l'entreprise précise les sanctions applicables dans l'entreprise, et donc aux auteurs de ces actes, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de harcèlement.

Article 8.6

En vigueur étendu

L'accompagnement futur des salariés

À l'issue de la signature de l'accord, les interlocuteurs sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place un dispositif de signalement dans les 6 mois après l'extension du présent accord. Ils privilégient des solutions neutres et protectrices des salariés.

Article 9

En vigueur étendu

Protéger

Conformément aux articles L. 4121-1, L. 4121-2, L. 1153-5 du code du travail, dès présomption de harcèlement, ou pendant une enquête, l'entreprise s'engage à sécuriser la situation entre les présumés victime et harceleur, dans la mesure du possible.

Quand des faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence sexiste semblent avérés après enquête(s) (interne, inspection du travail, enquête de police, CRAMIF, CARSAT...) au détriment d'une victime présumée, avant même une éventuelle décision judiciaire, l'entreprise s'engage à mettre en place un accompagnement de la victime par exemple par un éloignement voire une rupture du lien avec l'agresseur présumé dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail...), dans la mesure où les conditions le permettent.

Article 10

En vigueur étendu

Durée, révision, dénonciation et adhésion

Article 10.1

En vigueur étendu

La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

Article 10.2

En vigueur étendu

Les modalités de révision

Le présent accord peut être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail. (1)

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 10.3

En vigueur étendu

Les modalités de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10.4

En vigueur étendu

L'adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11

En vigueur étendu

Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Toutefois, comme précisé à plusieurs reprises dans le présent accord, les acteurs de la branche compétents, notamment pour la formation professionnelle, porteront une attention particulière, dans le cadre de leur mission de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

Article 12

En vigueur étendu

Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Article 12.1

En vigueur étendu

La clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 10.2 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu une fois par an.

Article 12.2

En vigueur étendu

La clause de suivi

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 13

En vigueur étendu

Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent accord est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Les parties compléteront le présent accord dans le cadre d'un accord de révision relatif aux annexes telles que visées dans celui-ci. L'existence de celles-ci ne constitue pas un élément de validité du présent accord. Les parties se fixent pour objectif de finaliser dans le cadre d'un avenant de révision ces annexes dans les 5 mois suivant la signature du présent accord.

Cet avenant fera également l'objet d'une demande d'extension.

Annexes

Annexe 1 : Guide Agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la branche de la publicité

En vigueur étendu

Guide à l'attention des salariés et des dirigeants (1).

Ce guide a été réalisé par la branche de la publicité pour vous permettre de mieux comprendre et prévenir les situations de harcèlement en entreprise, pour ne jamais (plus) les subir, ni les voir subir, quels que soient votre statut et votre rôle au sein de l'entreprise.

Le sujet grave des situations de harcèlement moral ou sexuel ne pourra pas être résolu sans l'implication, dans les entreprises, de tous.

Nombreux sont ceux qui ont déjà engagé, de leur côté et à leur mesure, un combat contre ces pratiques.

Nous espérons que ce guide vous accompagnera et vous aidera à identifier/ prévenir/ accompagner les situations de harcèlement en vous délivrant l'essentiel sur les droits et obligations de chacun, les actions à mener, ainsi que la démarche à suivre et la conduite à tenir pour se défendre et aider à se défendre de l'intolérable.

Ce document n'est ni un guide exhaustif, ni un document juridique. Il ne remplacera pas, dans certaines circonstances complexes, la consultation d'experts.

Harcèlement : de quoi parle-t-on ?

Le harcèlement est une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique.

Ce que dit le code du travail

Selon l'article L. 1152-1 :

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

Selon l'article L. 1153-1 :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

Qu'il soit moral ou sexuel, le harcèlement est une conduite abusive qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des conditions de travail et/ ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pouvant causer d'importants troubles psychiques ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des risques psycho-sociaux.

• Deux conditions le caractérisent :

– la répétition des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible. En revanche, en application de l'article L. 1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel peut être constitué par un acte isolé ;

– l'atteinte aux droits, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que l'auteur du harcèlement soit, ou non, parvenu à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

• Aller plus loin :

Le harcèlement est un délit pénal. Il est puni, à la date de publication du présent guide, de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (par exemple sur une personne vulnérable), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

• Le harcèlement moral dans le cadre du travail :

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime.

La loi du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral dans le code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, ou l'altération de la santé physique ou mentale, ou encore la compromission de l'avenir professionnel, ainsi que la durée et la récurrence des faits. La personne s'estimant victime de harcèlement doit apporter des éléments de faits laisser présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

En savoir plus : [https:// bit. ly/ service _ public _ particuliers](https://bit.ly/service_public_particuliers).

- Le harcèlement managérial

Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement « managérial » dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail

Article 222-33 du code pénal :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (art. L. 1153-1,2° du code du travail).

En savoir plus : [https:// bit. ly/ service _ public _ particuliers2](https://bit.ly/service_public_particuliers2) (onglet « Au travail »).

- La qualification assimilée au harcèlement sexuel

Article L. 1153-1,2° du code du travail :

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

Au 31 mars 2022, l'article L. 1153-1 du code du travail est modifié comme suit :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

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

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

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

Exemples concrets de faits pouvant être qualifiés par un juge

- D'agissement sexiste :

- couper systématiquement la parole d'une personne en réunion ;
- recruter un salarié ou une salariée pour son physique ;
- affirmer haut et fort des doutes sur les capacités managériales de la personne en raison de son sexe ;
- faire des remarques à une salariée liées à son statut de mère ;
- faire des remarques sur les tenues vestimentaires censées par exemple améliorer la relation avec le client ;
- tenir des propos sur l'apparence physique, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants.

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet.

- De harcèlement sexuel d'ambiance :

- imposer à ses salariés la vision de parties du corps censées être couvertes dans le cadre professionnel (ventre, poitrine ...) ;
- dire ou crier des grossièretés et/ ou tenir des propos intimidants dans un open space ;
- envoyer des emails à caractère pornographique à l'ensemble ou un groupe de salariés ;
- afficher des photos érotiques sur les murs, visibles des salariés.

- De harcèlement sexuel :

- évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles devant un salarié ;
- avoir des propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire pour l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une augmentation ... ;
- envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel à un salarié ;
- avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle, tels que, mettre sa main sur son entrejambe en regardant un salarié ou en lui montrant sa langue.

- D'agression sexuelle :

- serrer un salarié dans ses bras sans son consentement ;
- imposer des contacts physiques à un salarié, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc.) ;
- mettre la main aux fesses d'un stagiaire ou d'un salarié ;
- lors d'un événement dans le cadre professionnel, entrer dans la chambre d'un salarié et dire « Je dors avec toi ce soir ».

- De harcèlement moral :

- envoyer de manière répétée des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances d'un salarié ;
- dénigrer un salarié en lui disant qu'il n'est pas capable d'effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence ;
- isoler ou mettre à l'écart un salarié ;
- demander de manière habituelle à un salarié d'effectuer des tâches qui dépassent ses

fonctions ou ses capacités dans le but de le mettre en difficulté ou de dégrader ses conditions de travail ...

Vous êtes salarié

1. Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?

• En tant que victime :

Vous pouvez dénoncer la situation à un ou plusieurs interlocuteurs suivants :

- votre employeur, ou votre service des ressources humaines, ou votre supérieur hiérarchique ;
- votre délégué syndical ;
- votre comité social et économique (CSE) ;
- la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019) ; ou un référent de branche ;
- le médecin du travail ;
- l'inspection du travail.

Dans tous les cas, il est préconisé de :

- rédiger un compte rendu chronologique et détaillé des faits ;
- recueillir des éléments de preuve :
 - des lettres, mails, sms échangés avec l'auteur ;
 - des faits et/ ou avec votre employeur ;
 - des témoignages ;
 - des certificats médicaux, etc.
- dénoncer les agissements en :
 - alertant par écrit votre employeur qui devra déclencher une enquête ;
 - alertant un ou des représentants du personnel ;
 - saisissant le défenseur des droits si nécessaire ;
 - portant plainte contre l'auteur et/ ou engageant une action devant le conseil de prud'hommes contre votre employeur.
- consulter votre médecin traitant afin de faire établir un certificat médical, car il peut s'agir d'un accident de travail (la lésion psychique étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l'existence du fait, la date, le lieu ...
- si les faits sont avérés, vous pouvez déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

• En tant que témoin :

Le code du travail protège également les salariés témoins d'une situation de harcèlement moral ou sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions est nulle de plein droit. Cette protection s'applique même lorsque la réalité du harcèlement n'est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. La mauvaise foi, qui doit être prouvée par l'employeur, est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

Attention cependant, pour que la protection soit effective, il est nécessaire pour le salarié qui dénonce de tels agissements d'avoir indiqué lui-même que les faits supposés relèveraient de harcèlement moral ou sexuel. Un salarié témoin de tels faits a donc tout intérêt à préciser

expressément, par écrit, que les faits qu'il dénonce s'apparentent à du harcèlement moral ou sexuel.

• Bon à savoir :

L'article L. 1154-1 du code du travail allège la charge de la preuve en cas de contentieux puisque la personne qui s'estime victime de harcèlement n'est tenue d'apporter que des éléments de fait, laissant supposer son existence. Au vu de ces éléments, il incombe alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Si cette situation représente un danger grave et imminent en application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, vous pouvez exercer votre droit de retrait en alertant votre employeur de cette situation. Autrement dit, vous pouvez quitter votre poste de travail pour vous mettre en sécurité.

2. Vous ne prenez aucun risque à dénoncer un fait de harcèlement, excepté en cas de mauvaise foi.

Selon l'article L. 1153-3 du code du travail, « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

L'article L. 1153-4 du code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un témoin. Cela signifie que la sanction d'un salarié ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l'entreprise sur des actes dont il aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud'hommes.

3. Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes et demander réparation pour des faits de harcèlement.

Pour demander la réparation du préjudice subi, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes. Dans ce cas, vous devrez présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Lorsque ces éléments sont probants, il revient à l'employeur de prouver que les comportements incriminés ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Quelle que soit la solution choisie, il est important de bien préparer votre dossier afin de disposer d'éléments de preuve, et ce avant d'engager une quelconque action. Ces éléments de preuve peuvent être des témoignages, des courriers envoyés en recommandé avec accusé de réception alertant l'employeur des faits subis ou encore des certificats médicaux établissant l'altération de votre état de santé.

4. Vous ne pouvez plus continuer à travailler dans l'entreprise.

Si vous estimez que les actes de harcèlement ou la situation vécue rendent impossible la poursuite de vos fonctions, vous pouvez vous faire accompagner par un professionnel (avocat conseil juridique...) pour vous tourner vers la solution la plus adaptée à votre situation.

• La prise d'acte de la rupture :

Il vous est possible de rompre votre contrat de travail en prenant acte de la rupture du contrat de travail. La prise d'acte de la rupture permet, si le conseil de prud'hommes juge

que les faits reprochés à l'employeur sont avérés, d'imputer la rupture du contrat à l'employeur.

Il est alors nécessaire de réunir des preuves pour démontrer les faits de harcèlement devant le conseil de prud'hommes. Le salarié s'estimant victime de harcèlement doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La charge de la preuve est allégée pour la victime, à charge pour l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le cadre de la prise d'acte, si les faits sont avérés, les juges prononcent la rupture du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Néanmoins, si le juge prud'homal estime que les faits ne sont pas suffisants, la prise d'acte aura les effets d'une démission. Il est donc nécessaire de bien préparer le dossier avant toute saisine du conseil de prud'hommes et de se renseigner auprès de professionnels compétents sur les modalités et les effets de la prise d'acte.

- La résiliation judiciaire :

Vous pouvez également saisir le conseil de prud'hommes et demander la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de votre employeur devant le juge prud'homal. Cela implique pour vous de saisir les juges et d'attendre le verdict pour pouvoir quitter l'entreprise. Si les griefs reprochés à l'employeur sont jugés suffisamment graves, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les griefs ne sont pas fondés, la demande est rejetée et le contrat de travail est maintenu.

Vous informer, vous faire aider (2) :

Les numéros et contacts à connaître :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- association de défense contre le harcèlement moral (ADCHM) : 01.45.04.74.51, <http://adchm.asso.free.fr> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24, <https://www.avft.org/> ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76,06.07.24.35.93, <http://www.hmstop.com> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : <https://fncidff.info> ;
- représentants désignés et élus du personnel de votre agence ;
- référent dédié membre du CSE de votre agence ;
- commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de votre entreprise ;
- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFE_Décembre_2021.pdf ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) : <https://drets.gouv.fr> ;
- le site du gouvernement : <https://arretonslesviolences.gouv.fr> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : <http://www.annuaire.s>

justice. gouv. fr/ annuaires-12162/ annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html ;

- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00, [https:// www. defenseurdesdroits. fr](https://www.defenseurdesdroits.fr) ;
- service de santé et de prévention au travail, Thalie Santé : 09.70.35.11.50,01.45.22.20.44 ;
- violences faites aux femmes : 3919, [https:// stop-violences-femmes. gouv. fr/ associations-nationales-397. html](https://stop-violences-femmes.gouv.fr/associations-nationales-397.html) ;
- Women safe : 01.39.10.85.35, [https:// www. women-safe. org](https://www.women-safe.org) ;
- 0.800.100.334 « harcèlement moral et sexuel dans la communication » ;
- ligne d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers.

Vous êtes dirigeant :

1. Quelles sont vos obligations ?

En matière de protection de la santé physique et mentale de vos salariés, vous êtes tenu à une obligation de sécurité.

En dehors de toute situation concrète de harcèlement, vous devez mettre en place un système spécifique de prévention. En cas de situation de harcèlement, vous devez agir immédiatement pour mettre un terme aux agissements répréhensibles et prendre les mesures adaptées.

• Harcèlement sexuel :

L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette obligation d'une information, régulièrement mise à jour, porte sur :

- le texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées des autorités et services compétents (définis par décret) : médecin du travail, service de santé au travail compétent pour l'agence, inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, défenseur des droits, référent harcèlement sexuel RH, référent harcèlement sexuel élu du personnel.

• Harcèlement moral :

Selon l'article L. 1152-4 du code du travail l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir des faits de harcèlement et d'informer ses salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement.

• Bon à savoir :

Depuis le 1er janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du personnel doit aussi être nommé dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En savoir plus : guide pratique et juridique complet du ministère du travail « Harcèlement

sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ».
https://bit.ly/travail_emploi_gouv_guide

2. Comment prévenir le harcèlement ?

- en prenant toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour informer vos salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ;
- en mettant en œuvre des actions de formation pour améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des situations de harcèlement ;
- en prenant des mesures appropriées afin de faciliter le repérage et lutter contre les faits de harcèlement ;
- en mettant en place des outils ou processus de lutte contre les harcèlements ;
- en rappelant, dans votre règlement intérieur, les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel : reproduction du texte de loi et, également, description détaillée des comportements répréhensibles et de leurs conséquences ;
- en communiquant sur les référents vers qui se tourner pour être écouté, et sur le dispositif existant pour accompagner les victimes et les auteurs des faits.

• Rappel :

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela nécessite d'identifier et d'évaluer les risques, notamment par l'établissement d'un document unique d'évaluation des risques, qui doit être mis à jour chaque année (articles L. 4121-1 et R. 4121-1 du code du travail).

3. Comment détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés chez la victime et l'auteur du harcèlement présumés, doivent vous alerter. À titre d'exemples, nous vous recommandons la plus grande vigilance lorsque vous constatez les situations suivantes : absence de communication ou dégradation des relations, être témoin d'un manque de reconnaissance caractérisé, marginalisation et isolement, mobbing (3) ou harcèlement moral collectif, être témoin d'une absence d'équité dans la répartition de la charge de travail, évocation de comportements répétés, insistants, non souhaités, verbaux ou non verbaux, corporels ou à connotation sexuelle ...

4. Comment réagir et agir ?

• Avec les victimes et les témoins :

Vous pouvez prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique ou un changement provisoire d'affectation ... mais toujours en concertation avec la victime et les témoins : l'important est de réagir rapidement et de lui/ leur apporter un soutien concret et réel.

• Avec les auteurs de harcèlement :

Après avoir entendu toutes les parties, si les faits sont établis et avérés, vous pouvez engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur du harcèlement et le sanctionner, par une mise à pied conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc. ; accompagner la victime et la soutenir dans ses démarches, notamment pour déposer plainte. Dans le cas où l'auteur du harcèlement reste dans l'entreprise, il est fortement recommandé d'organiser un suivi régulier par des entretiens formels et une formation.

- Aller plus loin :

Adopter les bons comportements et les bonnes pratiques :

En cas de situation ou de faits supposés de harcèlement, il convient de :

- diligenter une enquête pour faire la lumière sur cette situation ou ces faits et aussi déterminer s'ils pourraient être qualifiés de harcèlement au regard de la loi et de la jurisprudence ;
- garantir la confidentialité des témoignages de toutes les personnes interrogées ;
- écouter avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel ;
- rappeler aux victimes qu'elles peuvent déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise (avocat, médecin, association d'aide aux victimes, etc.),

Si l'alerte liée à la situation de harcèlement est justifiée, cela donnera lieu à :

- des recommandations écrites sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteurs ;
- des actions à mettre en place pour éviter qu'une telle situation se reproduise.

5. Vous manquez à vos obligations, quels sont les risques ?

Si l'un de vos salariés est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel par un autre salarié, votre responsabilité d'employeur peut être engagée devant les juridictions civiles voire pénales.

Le salarié victime peut obtenir réparation, à la fois au titre du harcèlement subi et au titre de votre manquement à vos obligations de prévention. Tout comme vous, les personnes qui ont connaissance d'un harcèlement moral commettent une faute professionnelle si elles n'interviennent pas.

Il est absolument essentiel que vous puissiez démontrer avoir pris en amont les mesures préventives et correctives évoquées précédemment pour lutter contre le harcèlement moral dans votre entreprise. Vous devez aussi avoir adopté des mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement, dès que vous en avez eu connaissance.

- Vous informer, vous faire aider :

- Préventis centre d'intervention pour la santé au travail : 01.48.74.12.47 ;
- kit pour agir contre le sexisme : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf> ;
- service de prévention et santé au travail, Thalie Santé au : 09.70.35.11.50, 01.45.22.20.44 ;
- association nationale des RH (ANDRH) au : 01.56.88.18.28, <https://www.andrh.fr/pressemedias/192/cp-landrh-publie-son-livre-blanc-prevenir-le-harcelement-sexuel-en-entreprise-reperes-pour-les-rh->.

(1) Par souci de clarté et pour faciliter la lecture de ce guide, nous avons convenu d'utiliser le terme de salarié ou dirigeant sans distinction de sexe et sans avoir recours à l'écriture inclusive. De la même manière, tout au long de ce guide, l'usage du masculin (harceleur, référent, défenseur, inspecteur ...) se veut neutre, sans présager que la personne soit un homme ou une femme.

(2) *Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches.*

(3) *Le mobbing est un processus de harcèlement moral collectif d'un salarié ou d'un collègue dans le but de « l'éliminer ». Il met en œuvre deux types de techniques d'agression : celles dirigées contre le travail de la « cible » et celles dirigées contre sa personne.*

Annexe 2 : Questionnaire Leymann

En vigueur étendu

Objectifs et définition :

Violence psychologique au travail : la version française du questionnaire de Leymann, LIPT, aide à identifier les conduites de harcèlement moral

Il est à la disposition des salariés pour les accompagner dans leur autodiagnostic, les aider à établir la liste des faits, les graduer et peut être transmis au référent harcèlement, au CSE, au préventeur de risques professionnels, au service de prévention et de santé au travail ou à l'organisation syndicale.

Il liste 45 situations caractéristiques de la violence au travail, durée et fréquence d'exposition au cours des 12 derniers mois. Il s'agit exclusivement d'actes commis par l'entourage professionnel : supérieurs, collègues, subordonnés.

Dans le questionnaire, une définition de la violence psychologique est également proposée par l'auteur : « La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps ».

(Questionnaire non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 15 à 19.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220012_0000_0001.pdf
BOCC

Annexe 3 : Référents de branche : coordonnées des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité au jour de la signature de l'accord

En vigueur étendu

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, lorsque les entreprises ne disposent ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peuvent informer directement les référents de branche des cas de harcèlements, d'agissements ou de violences sexistes et sexuels. Ceux-ci sont composés de représentants des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité, dont la liste figure ci-dessous.

Les organisations syndicales de salariés :

- F3C CFDT, maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c @ cfdt. fr ;
- syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire, SNPUB CFTC, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, president @ snpub-cftc. org et https :// www. cftc-snpub. fr ;
- syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion, SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris, https :// snctpp-publicite-cfecgc. org ;
- fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication ;
- FILPAC CGT, 263, rue de Paris, Case 426,93514 Montreuil Cedex, publicite @ filpac-cgt. fr et https :// www. filpac-cgt. fr ;
- syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fosnpep @ gmail. com et http :// fosnpep. free. fr/ ;
- fédération des employés et cadres FO-FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fosnpep @ gmail. com et https :// www. fecfo. fr ;
- union nationale des syndicats autonomes, UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet cedex, spect @ unsa. org et http :// spectcom-unsa. org.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- association des agences-conseils en communication – AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, info @ aacc. fr et https :// www. aacc. fr/ gouvernance/ notre-organisation/ lequipe ;
- union des médias et supports publicitaires, UMSP (SNPTV, UNIREL et UPE), 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris :
- SNPTV : pubtv @ snptv. org et https :// www. snptv. org ;
- UNIREL : contact @ unirel. fr et http :// www. unirel. fr/ # & panel1-1 ;
- UPE : https :// www. upe. fr,
- union des entreprises de conseil et achat média, UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris, contact @ udecam. fr et https :// www. udecam. fr/.

Annexe 4 : Principaux centres médicaux de la branche de la publicité

En vigueur étendu

Liste non exhaustive des services de prévention et de santé au travail identifiés dans la branche de la publicité :

- Thalie santé (fusion du centre médical de la publicité et de la communication et du centre médical de la Bourse) ;
- association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail de la région Île-de-France (ACMS) ;
- centre Inter-entreprises et artisanal de santé au travail (CIAMT) ;
- service aux entreprises pour la santé au travail (SEST) ;
- action santé au travail (AST) ;
- service de santé au travail de la région nantaise (SSTRN) ;
- centre médical interentreprises Europe (CMIE).

Pour plus d'informations, consultez le site de la fédération santé au travail en Île-de-France ([https :// www. federation-santeautravaille-idf. org/ les-services-de-sante-au-travail/ adherer-](https://www.federation-santeautravaille-idf.org/les-services-de-sante-au-travail/adherer-)

a-un- service-de-sante-au-travail/) et de la DRIETS Île-de-France (<https://idf.drieets.gouv.fr/> Les- services-de-sante-au-travail-interentreprises-agrees-par-la-Drieets).

L'annuaire des services est également disponible sur le site national de PRESANSE (<https://www.presanse.fr/annuaire-medecine-travail/>) ou de la DREETS (<https://dreeets.gouv.fr/>).

Annexe 5 : Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

En vigueur étendu

Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) : <https://dreeets.gouv.fr/> ;
- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00, <https://www.defenseurdesdroits.fr/> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html> ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76,06.07.24.35.93, <http://www.hmstop.com> ;
- site du gouvernement « Arrêtons les violences sur les violences sexistes et sexuelles » : 39 19 accueil, (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>) et liste des associations (https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/#les_associations_nationales0) ;
- institut women safe and children : 01.39.10.85.35, <https://www.women-safe.org> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24, <https://www.avft.org/> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : 01.42.17.12.00, <https://fncidff.info> ;
- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFE_Décembre_2021.pdf.

Annexe 6 : Modèle de clause du contrat de travail

En vigueur étendu

Modèle de clause du contrat de travail sur les harcèlements et les agissements sexistes

Article X – Violences au travail, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes

La société informe [Civilité] [Nom] qu'elle s'inscrit activement dans la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, et plus généralement contre toute forme de violence au travail. À ce titre, elle applique les dispositions de l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et aux violences sexistes. Cet accord met à la disposition des salariés des entreprises relevant de la branche un ensemble

d'outils les protégeant des situations qu'ils pourraient considérer comme relevant d'une forme de violence au travail.

[Civilité] [Nom] s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter des comportements qui pourraient s'apparenter à du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes et à informer, le cas échéant, la société de ces comportements prohibés qu'il/ elle aurait pu constater ou dont il/ elle aurait eu connaissance personnellement.

En tout état de cause, l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et aux violences sexistes est disponible sur le site de Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635630).

Annexe 7 : Modèle de trame d'enquête interne

En vigueur étendu

Trame de procédure d'enquête interne à l'entreprise

Au sein de l'entreprise, la direction des ressources humaines et/ ou le référent harcèlement sont les principaux acteurs du processus d'enquête interne, avec les éventuels représentants du personnel.

Étape 1 – Recevoir le signalement

Lorsqu'une situation de harcèlement/ violence est signalée, la direction de l'entreprise/ des ressources humaines et/ ou le référent harcèlement et/ ou un représentant du personnel doivent s'informer de la réalité des faits et objectiver la situation. Un signalement et ce, quelle que soit la forme de ce dernier, doit faire l'objet d'une remontée rapide en vue d'une première analyse.

Il est préconisé d'accuser réception du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement.

L'accusé de réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 et suivants du code du travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

Si besoin, la direction de l'entreprise/ des ressources humaines et/ ou le référent harcèlement accompagné (s) le cas échéant d'un représentant du personnel se déplacent sur le lieu de travail des personnes concernées par la situation. Elles entendent, de manière contradictoire, individuellement chaque partie prenante, s'enquêtent et prennent connaissance de tous les éléments nécessaires à la compréhension de la situation.

Sur la base des éléments recueillis, une première analyse de la situation permet d'orienter la suite des événements :

- il n'y a pas de harcèlement ;
- le harcèlement ne peut être écarté ;
- la situation peut potentiellement relever d'une autre forme de violence au travail (agissement sexiste par exemple).

Lorsque ce signalement est effectué auprès du référent harcèlement de branche, celui-ci en informe l'employeur, qui donne son approbation pour analyser et/ ou enquêter ensemble selon les modalités prévues à l'accord.

L'alerte doit faire l'objet d'un traitement dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder deux mois.

Étape 2 – Le traitement de la situation

La direction de l'entreprise initie une enquête en association avec le référent harcèlement et/ ou les représentants du personnel, afin :

- d'établir la réalité des faits allégués de harcèlement en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victimes et auteurs présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail ...) ;
- de conclure si les faits pourraient ou non être constitutifs d'un harcèlement ou éventuellement d'une autre forme de violence au travail.

L'enquête peut débuter par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner ...).

En fonction de la situation, la direction de l'entreprise peut envisager de recourir à un prestataire externe, d'impliquer les représentants du personnel en interne, les représentants au niveau de la branche, le service de prévention et de santé au travail et/ ou une assistance sociale.

Il convient d'entendre l'ensemble des personnes concernées directement ou indirectement par les faits telles que :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Une fois la situation avérée, les victimes peuvent bénéficier de toutes les informations concernant les voies de recours et un soutien en matière de santé.

Pendant la procédure d'enquête interne :

Dès réception des informations, la direction de l'entreprise doit agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, personne mise en cause, témoins).

En outre, si la situation le justifie, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

Étape 3 – Le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête rassemble l'ensemble des éléments recueillis au cours de celle-ci, en particulier les comptes rendus des auditions et conclut sur la présomption – ou non – de faits de harcèlement.

Le rapport d'enquête doit être élaboré de manière objective et impartiale.

Le rapport d'enquête reste confidentiel ; il ne doit jamais faire l'objet d'une publication.

Il est signé par l'ensemble des personnes qui l'ont élaboré (la direction de l'entreprise, le référent harcèlement, les représentants du personnel ...).

Étape 4 – Les suites de l'enquête

Si les conclusions de l'enquête confirment les faits susceptibles de caractériser un harcèlement commis par l'un de ses salariés, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure disciplinaire.

Il convient en tout état de cause de prendre les mesures nécessaires pour que la personne mise en cause ne puisse continuer ou renouveler ce type d'agissements.

Si la sanction est laissée à l'appréciation de l'employeur, elle peut aller jusqu'au licenciement. L'employeur peut notamment décider d'appliquer une autre sanction que le licenciement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Une fois l'auteur des faits sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime bénéficie de conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles que pourrait, par exemple, subir la victime du fait des collègues « solidaires » de l'auteur des faits sanctionnés.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

Schéma simplifié d'enquête interne face aux situations de harcèlement

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 24.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220012_0000_0001.pdf
BOCC

Annexe 8 : Modèle d'affichage obligatoire et de règlement intérieur

En vigueur étendu

Modèle d'affichage obligatoire en matière de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes

Lutte contre le harcèlement moral

• Article L. 1152-1 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses

droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- Article L. 1152-2 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

- Article L. 1152-3 du code du travail :

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

- Article L. 1152-4 du code du travail :

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

- Article L. 1152-5 du code du travail :

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

- Article L. 1152-6 du code du travail :

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Article L. 1153-1 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

- Article L. 1153-2 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

- Article L. 1153-3 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

- Article L. 1153-4 du code du travail :

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

- Article L. 1153-5 du code du travail :

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

- Article L. 1153-5-1 du code du travail :

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

- Article L. 1153-6 du code du travail :

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

- Article 222-33 du code pénal :

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime,

successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

- Article 222-33-2 du code pénal :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

- Article L. 1142-2-1 du code du travail :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La notion de récurrence

Selon le dictionnaire Larousse, la récurrence se définit comme le « caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène ».

La notion de situation de faiblesse

- Article 222-15-2 du code pénal :

Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit

d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende.

Les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlements moral et sexuel et d'agissements sexistes :

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes a, selon les cas, la faculté d'introduire une action contentieuse devant :

- le conseil de prud'hommes ;
- le tribunal correctionnel.

• Article L. 1154-1 du code du travail :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

• Article L. 1154-2 du code du travail :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

• Article L. 1155-1 du code du travail

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

• Article L. 1155-2 du code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement

- Médecin du travail ou du service de santé au travail :

M.

✉ Adresse :

☎ Téléphone :

- Inspection du travail et nom de l'inspecteur du travail :

M.

✉ Adresse :

☎ Téléphone :

- Défenseur des droits :

✉ Adresse : défenseur des droits, Libre réponse 71120,75342 Paris Cedex 07.

☎ Téléphone : 09.69.39.00.00

- Référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprises d'au moins 250 salariés)

:

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

- Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE :

M.

✉ Adresse (poste de travail)

☎ Téléphone :

- Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de l'entreprise :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

- Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de la branche :

Les organisations syndicales de salariés :

– F3C CFTD : 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c @ cfdt. fr ;

– SNPUB CFTC : 21 bis, Rue Victor-Massé, 75009 Paris, president @ snpub-cftc. org et [https:// www. cftc-snpub. fr](https://www.cftc-snpub.fr) ;

– SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris, [https:// snctpp-publicite-cfecgc. org](https://snctpp-publicite-cfecgc.org)

;

– FILPAC CGT : 263, rue de Paris, Case 426,93514 Montreuil Cedex, publicite @ filpac-

cgt. fr et [https:// www. filpac-cgt. fr](https://www.filpac-cgt.fr) ;

– SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris, [fosnpep @ gmail. com](mailto:fosnpep@gmail.com) et [http:// fosnpep. free. fr/](http://fosnpep.free.fr/) ;

– FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, [fosnpep @ gmail. com](mailto:fosnpep@gmail.com) et [https:// www. fecfo. fr](https://www.fecfo.fr) ;

– UNSA spectacle et communication : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, [spect @ unsa. org](mailto:spect@unsa.org) et [http:// spectcom-unsa. org](http://spectcom-unsa.org).

Les organisations professionnelles d'employeurs :

– AACC : 40 boulevard Malesherbes, 75008 Paris, [info @ aacc. fr](mailto:info@aacc.fr) et [https:// www. aacc. fr/ gouvernance/ notre-organisation/ lequipe](https://www.aacc.fr/gouvernance/notre-organisation/lequipe) ;

– UMSP (SNPTV, UNIREL et UPE) : 2, rue Sainte Lucie, 75015 Paris, SNPTV : [pubtv @ snptv. org](mailto:pubtv@snptv.org) et [https:// www. snptv. org](https://www.snptv.org), UNIREL : [contact @ unirel. fr](mailto:contact@unirel.fr) et [http:// www. unirel. fr/ # & panel1-1](http://www.unirel.fr/#&panel1-1) – UPE : [https:// www. upe. fr](https://www.upe.fr) ;

– UDECAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris, [contact @ udecam. fr](mailto:contact@udecam.fr) et [https:// www. udecam. fr/](https://www.udecam.fr/).